

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/177060>

Please be advised that this information was generated on 2018-07-07 and may be subject to change.

DEELTIJD-VUT IN EUROPA

door
drs. L. Delsen

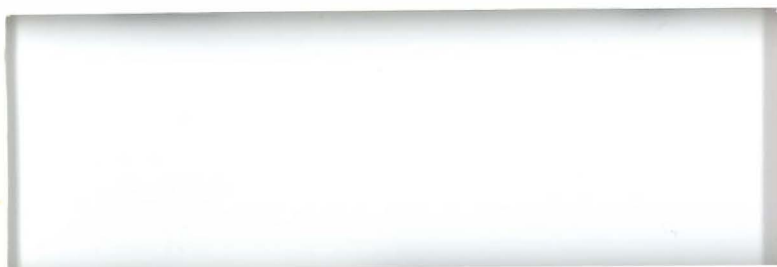
Publikatie van het
Ministerie van
Onderwijs en Wetenschappen

produktie
centrale directie Voorlichting,
Bibliotheek en Internationale betrekkingen

druk
Staatsdrukkerij

organisatie
voor
strategisch
arbeidsmarktonderzoek

OSA



De Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarkt-onderzoek (OSA) is ingesteld bij beschikking dd. 16 november 1983 door de minister van Onderwijs en Wetenschappen, als coördinerend minister voor Wetenschapsbeleid, teneinde het strategische arbeidsmarktonderzoek en de relatie daarvan met het beleid te versterken.

De OSA bestaat uit een Stuurgroep en een Programmaleiding. In de Stuurgroep zijn vertegenwoordigd de ministers van Onderwijs en Wetenschappen, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van Economische Zaken, van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur, en van Binnenlandse Zaken. De Stuurgroep heeft een algemeen sturende en controlerende taak ten aanzien van het functioneren van de Programmaleiding.

De Programmaleiding heeft tot taak de wisselwerking tussen strategisch arbeidsmarktonderzoek en het beleid te bevorderen. Zij verricht hiertoe de volgende werkzaamheden.

- a het uitvoeren en doen uitvoeren van onderzoek op het terrein van de arbeidsmarkt volgens een periodiek bij te stellen programma,
- b bekendheid geven aan de resultaten van door haar gestimuleerd onderzoek,
- c het éénmaal per twee jaar uitbrengen van een rapport, waarin op geïntegreerde wijze aandacht wordt besteed aan beleidsrelevante resultaten van strategisch arbeidsmarktonderzoek in Nederland en in het buitenland.

Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA)
Van Stolkweg 14
2585 JR 's-Gravenhage
Telefoon 070-514151

DEELTIJD-VUT IN EUROPA

door
drs. L. Delsen

Nederlands Instituut voor
Toegepaste Economie
p/a Katholieke Universiteit
Nijmegen

februari 1989.

TEN GELEIDE

Vervroegde uittreding is in het huidige decennium een belangrijk onderdeel van arbeidsvoorwaarden geworden. De kwantitatieve betekenis is eveneens aanzienlijk toegenomen en daarmee wellicht het belang voor de herverdeling van arbeid en de vermindering van de werkloosheid.

De laatste jaren worden er echter bezwaren geopperd tegen de VUT. Met name de betaalbaarheid wordt ter discussie gesteld. Ook het verlies aan ervaring en deskundigheid worden wel als bezwaar gezien bij een te grote uitstroom van oudere werknemers. Vervroegde uittreding kan door deze ontwikkeling van een verworvenheid in een controverse omslaan bij de arbeidsvoorwaardenvorming. Deeltijd-VUT zou in dit licht misschien een vorm kunnen zijn waardoor het goede behouden kan worden en tegelijkertijd aan bezwaren tegemoet kan worden gekomen.

Aangezien er in enkele andere Europese landen met deeltijd vervroegde uittreding reeds enige ervaring is opgebouwd, is in het lopende onderzoeksprogramma van de OSA een oriënterende studie aangaande deeltijd-VUT opgenomen. De studie geeft een overzicht van regelingen in een aantal landen, mede in relatie tot de daar bestaande mogelijkheden om op andere wijze vroegtijdig het arbeidsproces te verlaten (vroeg pensionering, volledige VUT en arbeidsongeschiktheidsregelingen). De aanwezigheid van zulke alternatieven blijkt in belangrijke mate bepalend voor het succes van een deeltijd-VUT regeling. Daarnaast is van belang of er al dan niet een herbezettingsplicht bestaat. Voor de toekomst van vervroegde uittreding zijn niet alleen de werkgelegenheidsaspecten van belang, maar ook de gerontologische doelstelling is van veel betekenis. Vermijding van abrupte overgang van werk naar pensionering wordt eerder voorkomen indien de werknemer zelf de mate en tijdstip van uittreden uit de beroepsarbeid kan bepalen.

Doordenken over de implicaties van deeltijd vervroegde uittreding is van betekenis omdat daardoor een drietal algemeen gewaardeerde doelstellingen beter met elkaar in overeenstemming kunnen worden gebracht. De stijgende kosten van vervroegde uittreding kunnen wellicht gematigd worden. De geleidelijkheid van uittreding (gerontologische doelstelling) is voor de werknemer van zelfstandige betekenis. Ten slotte kan door deeltijd-VUT de werkgelegenheidsdoelstelling, althans ten dele, gerealiseerd worden. Deze studie beoogt aan die optimalisering een bijdrage te leveren.

Verkoopprijs OSA-werkdocument W 60: f 17,50

Exemplaren van deze uitgave zijn schriftelijk of telefonisch te bestellen bij Distributiecentrum Overheidspublikaties (DOP), Postbus 20014, 2500 EA Den Haag, telefoon 070 - 789 885 onder vermelding van afleveringsadres en ISBN nummer 90 346 1961 3.

dr. H.A. van Stiphout,
directeur OSA.

INHOUDSOPGAVE

	Bladzijde
1. Inleiding	1
2. Zweden	4
2.1 Algemeen	4
2.2 Deeltijdpensioen	6
2.3 Doelstellingen	8
2.4 Financiering	9
2.5 Effect op pensioenrechten	9
2.6 Deelname	9
2.7 Arbeidstijdregelingen	11
2.8 Beroepen	12
2.9 Sector/industrie	12
2.10 Alternatief voor ontslag/herbezetting	12
2.11 De effecten van deeltijdpensionering	13
1. Werkgevers	13
2. Werknemers	14
3. Overheid	17
3. Denemarken	18
3.1 Algemeen	18
3.2 Deeltijdpensioen	19
3.3 Doelstelling	19
3.4 Voorwaarden	20
3.5 Betaling	20
3.6 Zelfstandigen	21
3.7 Vergelijking met het "efterlon"-schema	21
3.8 Effectiviteit	22
3.9 Vooruitzichten	23
4. Finland	24
4.1 Algemeen	24
4.2 Deeltijdpensioen	25
4.3 Betaling	26
4.4 Effectiviteit	26
5. Verenigd Koninkrijk	28
5.1 Algemeen	28
5.2 Deeltijdpensioen	29
5.3 Deelname	29
5.4 Effectiviteit	29
5.5 Consequenties	31
6. Frankrijk	33
6.1 Algemeen	33
6.2 Deeltijdpensioen	33
6.3 Deelname	35
6.4 Effectiviteit	35
6.5 Consequenties	36

INHOUDSOPGAVE

	Bladzijde
6.6 Toekomst	36
7. Bondsrepubliek Duitsland	38
7.1 Algemeen	38
7.2 Deeltijdpensioen	38
7.3 Collectieve deeltijdpensioenen	39
1. Sigarettenindustrie	39
2. Chemische industrie	40
7.4 Ondernemingsdeeltijdpensioenen	42
7.5 Vooruitzichten	44
8. Overige Europese landen	48
8.1 Spanje	48
8.2 België	49
8.3 Ierland	49
8.4 Italië	50
8.5 Noorwegen	50
9. Nederland	51
9.1 Algemeen	51
9.2 Deeltijdpensioen	53
1. Overheid	54
2. Onderwijs	55
3. Metaalindustrie	56
4. Architectenbureaus	58
10. Samenvatting en conclusies	61
10.1 Begripsbepaling	61
10.2 Samenvatting toegepaste deeltijd-VUT-schema's	63
10.3 Waarom deeltijd-VUT	68
1. Reductie VUT-kosten	68
2. Humanisering van de arbeid	70
3. Bestrijding werkloosheid	72
4. Reductie overheidsuitgaven	73
10.4 Bedrijfseconomische aspecten	73
Part-time early retirement in Europe: Summary	79
Geraadpleegde literatuur	82

1. INLEIDING

De eerste experimenten met vrijwillige vervroegde uittreding (VUT) in Nederland dateren uit de jaren 1976/1977. Na deze experimentele fase werd het vervroegd uittreden een vast onderdeel van het arbeidsvoorwaarden-overleg, zowel in de markt, als in de gepremieerde en gesubsidieerde sector en bij de overheid (Rapportage Arbeidsmarkt, 1985, p. 66).

De meeste bedrijven zijn tevreden met de invoering van vrijwillige vervroegde uittreding. Het doel van de VUT is tweeledig: enerzijds het bevorderen van het welzijn van oudere werknemers en anderzijds het bevorderen van werkgelegenheid voor jongeren. Gezien de grote animo van werknemerszijde voor de VUT kan worden gesteld dat VUT een maatschappelijk gewaardeerde manier is terug te treden uit de arbeidsmarkt (Van Koningsveld, 1988). Een VUT-regeling is in beginsel tijdelijk. Geleidelijk is men de VUT echter gaan beschouwen als een soort maatschappelijk recht op vervroegde pensionering, ook voor groepen waarvoor schaarste heerst. Dit heeft in veel regelingen geleid tot een forse stijging van de VUT-kosten. Globaal benaderd kan men stellen dat de VUT, of vervroegde pensionering op 60 jaar, twee maal zoveel kost dan pensionering op 65 jaar. De beleidsbepaling rond de VUT heeft een ad hoc karakter en lijkt geheel door de sociaal-economische omstandigheden te zijn opgedrongen. Daardoor is het kostenaspect steeds onderbelicht gebleven (Stevens en van Yperen, 1987, p. 28).

De VUT dreigt onbetaalbaar te worden onder invloed van demografische ontwikkelingen (vergrijzing en na het jaar 2000 zelfs afname van de beroepsbevolking). De vergrijzing zal er toe leiden dat voor de vervroegde uitreders steeds moeilijker jongeren van de arbeidsmarkt aangetrokken kunnen worden. Er ontstaan knelpunten in de personeelsvoorziening. Niet alleen vanuit organisatorische, maar ook vanuit sociaal-psychologische overwegingen geniet een geleidelijke beëindiging de voorkeur boven een abrupte gedwongen beëindiging van het werkzame leven. Ook de EG-initiatieven om te komen tot een wat soepelere en menswaardigere overgang van het arbeidsleven naar de pensioenperiode maken een bezinning op de pensioensituatie in Nederland noodzakelijk. Een van de manieren om deze soepelere en menswaardigere overgang tot stand te brengen is de toepassing van het systeem van geleidelijke uittreding. Bij geleidelijke uittreding gaat de werknemer in de laatste jaren van het werkzame leven minder uren per week, per maand, of zelfs per jaar werken. De werknemer wordt naar rato van de gewerkte uren betaald. Voor de niet gewerkte tijd ontvangt de werknemer een gedeeltelijk pensioen. Geleidelijke pensionering wordt om een aantal redenen naar voren gebracht (Casey en Bruche, 1983, pp. 25-26; Laczko, 1986, p. 217):

- het is een middel om de "pensioenshock" als gevolg van een te abrupte overgang van volletijdarbeid naar volledige pensionering te voorkomen;
- het is een manier te voorzien in een grotere flexibiliteit en individualisering van het arbeidsleven door een bevredigende verdeling van arbeid en vrije tijd over het gehele leven toe te staan;
- het is een middel om de hoeveelheid arbeid te herverdelen;
- het is een "zachte" vorm van personeelsreductie;

- een manier om de groeiende uitsluiting van oudere werknemers uit de beroepsbevolking te verminderen;
- bedrijven de mogelijkheid te bieden mensen met waardevolle kennis en vaardigheden te behouden.

Deeltijd-VUT is een vorm van geleidelijk uittreden uit het arbeidsproces van oudere werknemers als aanloop naar de pensionering. Er wordt onder verstaan het gedeeltelijk uittreden uit het arbeidsproces, waarbij een voltijd baan wordt omgezet in een deeltijd baan (of de deeltijd baan verder wordt verkort) en het loon, dat betrekking had op de arbeidstijd die minder wordt gewerkt, wordt vervangen door een VUT-uitkering (Beleidsnota deeltijdarbeid, 1987, p. 32). De voordelen van deeltijd-VUT lijken op te wegen tegen de nadelen (Varkevisser, 1986; Geerdink en Schoemaker, 1987; Blankert, 1988). Het invoeren van gedeeltelijke vervroegde uittreding is naast het recht op een periode van deeltijd ouderschapsverlof een institutionele wijze waarop deeltijdarbeid bevorderd kan worden (OSA-rapport, 1988, p. 30). Empirische data over deeltijd-VUT in Nederland zijn echter beperkt, evenals het inzicht in de consequenties van deze vorm van vervroegde uittreding.

In het onderhavige rapport wordt verslag gedaan van een literatuuronderzoek dat door drs. L. Delsen, in opdracht van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, is verricht naar de ervaringen met deeltijd vervroegde uittreding in Europa.

Het doel van de studie was het in kaart brengen van regelingen en ervaringen met betrekking tot deeltijd-VUT in een aantal Europese landen aan de hand van de bestaande literatuur. Het onderzoek diende met name inzicht te verschaffen in de motieven, de mogelijkheden en onmogelijkheden en de consequenties van deeltijd-VUT op macro-, meso- en micro-niveau evenals de toekomstige ontwikkeling zowel in volume als in geld. Invoering van deeltijd-VUT betekent dat deeltijdarbeid meer zal gaan voorkomen in functies waar dat tot dusver nog weinig het geval is, hetgeen tot organisatorische problemen kan leiden. Functieverlichting voor oudere werknemers zal vormen van functiesplitsing vereisen waar organisaties nog niet erg vertrouwd mee zijn. Behalve organisatorische problemen zal een deeltijd-VUT ook aanpassingen vergen op het gebied van de rechtspositie en de sociale zekerheid (Geerdink en Schoemaker, 1987, p. 15). In de studie is expliciet aandacht besteed aan deze aspecten aan de hand van ervaringen in andere landen.

Het aantal Europese landen dat een deeltijd-VUT-regeling kent is beperkt. Bovendien is het merendeel van deze regelingen in het algemeen van recente datum. De bestaande regelingen gelden, hetzij op nationaal niveau, hetzij op sectorniveau of op bedrijfsniveau. Dit rapport bevat achtereenvolgens een weergave van de literatuurstudie voor de volgende landen: Zweden, Denemarken, Finland, Verenigd Koninkrijk, Frankrijk, Bondsrepubliek Duitsland, de overige Europese landen en Nederland. Het hoofdstuk over de overige Europese landen betreft Spanje, België, Ierland, Italië en Noorwegen. De voorhanden zijnde gegevens over deze vijf landen zijn beperkt. Het landenoverzicht is uitputtend, in die zin dat de niet genoemde Europese landen geen deeltijd-VUT-regeling hebben. Voor elk van deze landen is nagegaan wat de aanleiding is geweest voor de betreffende regeling; hoe deze

stand is gekomen; wat de inhoud is van de betreffende regeling; wat de maatschappelijke gevolgen zijn en de gevolgen op ondernemingsniveau en werknemersniveau en wat de vooruitzichten voor de betreffende regeling zijn. Afgesloten wordt met een samenvatting en enkele conclusies.

2. ZWEDEN

2.1 Algemeen

Het algemene pensioensysteem in Zweden bestaat uit basisouderdomspensioenen, aanvullende ouderdomspensioenen en deelpensioenen en wordt geadministreerd door de Nationale Sociale Verzekeringsraad en de sociale verzekeringsbureaus. De normale pensioenleeftijd in Zweden is 65 jaar. Bij deze leeftijd hebben individuen of paren recht op zowel het basisouderdomspensioen als het aanvullende ouderdomspensioen. Het Zweedse systeem kent geen inkomenstoets. Dit betekent dat een werknemer een volledig pensioen bij 65 jaar kan ontvangen en kan blijven werken. Alle pensioenbetalingen zijn belastbaar inkomen. Buiten dit systeem zijn er pensioenschema's opgericht door collectieve overeenkomsten en individuele (private) pensioenverzekeringen. De basispensioenen voorzien alle verzekerden van een uniform minimum niveau. De aanvullingspensioenen (ATP) voorzien de verzekerden van een aanvullingspensioen boven op het basispensioenbedrag. De uitkering is afhankelijk van het verdiende inkomen tussen 16 en 64 jaar. Het deeltijdpensioen is aangepast aan de individuele reductie van de arbeidsuren en de voortzetting van betaalde arbeid op deeltijdbasis. Dit soort pensioen wordt betaald aan personen tussen 60 en 64 jaar oud.

Het basispensioen wordt normaal betaald vanaf de maand waarin de verzekerde de leeftijd van 65 jaar bereikt en is onafhankelijk van het niveau van vroegere verdiensten. Het basisouderdomspensioen kan volledig of half betaald worden, en wordt afgeleid van een grondslag, die gekoppeld is aan een aangepast prijsindexcijfer. Bij pensionering op 65-jarige leeftijd ontvangen alleenstaanden 96% van de grondslag en samenwonenden 157%, mits beiden de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, anders 78,5%. De grondslag bedroeg in januari 1988 Zkr. 25.800 (rond f 8.400) per jaar (Olsson, 1987, p. 362). In geval van invaliditeit wordt een invaliditeitspensioen toegekend. Bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd wordt dit omgezet in een ouderdomspensioen. Er bestaat ook een basis-weduwen- en -wezenpensioen. Het basispensioenschema bevat bepaalde aanvullende uitkeringen, waaronder een uitkering voor wonen, die zijn gebonden aan een middelenstoets.

Het aanvullingspensioen (ATP) geeft pensioenrechten voor verdiend inkomen binnen een bepaald interval. Het aanvullende ouderdomspensioen wordt berekend volgens het zogenaamde puntenstelsel over de 15 beste verzekeringsjaren van de verzekerde. Een volledig aanvullend pensioen bedraagt 60% van het gemiddelde inkomen over bedoelde 15 jaren minus de grondslag. Het maximumpensioen wordt bereikt na 30 verzekeringsjaren. Deze jaren moeten liggen tussen het 16e en het 65ste levensjaar. Bij minder jaren wordt het pensioen evenredig met 1/30 verminderd. De pensioenpunten worden elk jaar berekend door het pensioendragend inkomen te delen door de grondslag. Het inkomen beneden deze grondslag geldt niet als pensioendragend inkomen. Het maximaal verzekerde arbeidsinkomen bedraagt 7,5 maal de grondslag,

geldend in de eerste maand van het kalenderjaar. In januari 1988 bedroeg dit maximum Zkr. 193.500,-- (rond f 63.000,--) per jaar. Recht op aanvullend pensioen wordt verkregen na minimaal drie jaar premiebetaling. Ook de Nationale Aanvullende Pensioenregeling kent de mogelijkheid van een invaliditeits- en een weduwen- en wezenpensioen.

Degenen die dat wensen kunnen het ouderdomspensioen vóór de 65-jarige leeftijd, maar niet voor de maand waarin zij 60 jaar worden, ontvangen. Het is ook mogelijk het krijgen van een ouderdomspensioen uit te stellen tot na de 65-jarige leeftijd en door te werken tot het 70ste jaar. Vervroegde uittreding vermindert het pensioen met 0,5% voor elke maand waarin pensioen wordt ontvangen vóór de maand waarin de verzekerde 65 jaar wordt. De maximale korting bedraagt 30%. Deze korting is permanent. Uitstel van pensioenbegin verhoogt het pensioen met 0,6% per maand vanaf de maand waarin de verzekerde 65 jaar is geworden. De maximale verhoging bedraagt 36%. In het Zweedse systeem kan een individu er voor kiezen slechts de helft van het pensioen te ontvangen. Bijvoorbeeld een individu dat recht heeft op een basis- plus aanvullend pensioen van Zkr. 70.000 op 65-jarige leeftijd kan een gereduceerd pensioen ontvangen voor Zkr. 49.000 per jaar op 60-jarige leeftijd. Maar het zelfde individu kan ook de helft van het gereduceerde pensioen accepteren (Zkr. 24.500) bij 60 jaar, in volletijd blijven werken en wachten tot 65 jaar om de andere helft ongereduceerd (Zkr. 35.000) te ontvangen. Na 65 jaar ontvangt de betreffende Zkr. 59.500. Uitstel van de andere helft van het pensioen tot na het 65ste jaar leidt tot een stijging van het pensioen met 0,6% per uitgestelde maand. Hierdoor kan een individu weer vanaf 69 jaar een ongekort pensioen ontvangen, ondanks dat een deel van het pensioen op 60-jarige leeftijd werd ontvangen. Werknemers die geen deeltijdpensioen ontvangen hebben de volgende twee alternatieven om een pensioen te ontvangen tussen 60 en 64 jaar: een invaliditeitspensioen of een verlaagd pensioen. Slechts 3% van de Zweden in de leeftijd 60-64 ontvangen dit verlaagde pensioen. De reden hiervoor is het bestaan van betere opties in de vorm van invaliditeits- en deeltijdpensioen (Packard, 1982, pp. 15 en 22). Een gereduceerd half ouderdomspensioen op 60-jarige leeftijd levert een pensioen op dat 30% lager is dan een half invaliditeitspensioen. Dit verschil blijft na de leeftijd van 65 jaar bestaan. Een deeltijdpensioen waarbij voor de helft wordt gewerkt betekent in de meeste gevallen een geringere inkomensdaling dan een invaliditeitspensioen. Degene, die geen of slechts een gering aanvullend pensioen ontvangt, kan aanspraak maken op een algemene pensioentoeelage. Deze toelage bedraagt maximaal 45% (percentage juli 1981) van de grondslag.

Het invaliditeitspensioen voorziet in economische zekerheid in geval dat arbeidscapaciteit is verloren of substantieel verminderd is. Met andere woorden het heeft tot doel te voorzien in een compensatie voor het feitelijke of geschatte verlies aan verdiensten als gevolg van gereduceerde arbeidscapaciteit. Bij de definiëring van de invaliditeit gaat het om de beroepshandicap als gevolg van medische oorzaken. Er dienen medische tekortkomingen te zijn om betaalde arbeid te verrichten. Een invaliditeitspensioen wordt betaald aan verzekerde personen in de leeftijd van 16-64 jaar die tenminste voor 50% arbeidsongeschikt zijn en wiens arbeidsongeschiktheid als permanent kan worden beschouwd. Afhankelijk van de graad van

arbeidsongeschiktheid wordt het invaliditeitspensioen betaald gelijk aan een volledig pensioen, of tweederde, of de helft van een volledig ouderdomspensioen dat de verzekerde zou hebben ontvangen op 65-jarige leeftijd. Deze regeling werd aangepast ten gunste van oudere werknemers. De medische vereisten werden afgezwakt. Recht op invaliditeitspensioen hangt nu eveneens af van de beschikbaarheid van geschikt werk. Een statutaire aanpassing in 1972 maakte het mogelijk voor een verzekerde van 60 jaar of ouder om een invaliditeitspensioen toegekend te krijgen zonder enig medisch onderzoek. Een volledig invaliditeitspensioen wordt betaald aan personen van 60 jaar en ouder die geen recht meer hebben op een werkloosheidsuitkering (na 21 maanden) en geen reëel uitzicht hebben op het vinden van werk. De gemiddelde werknemer ontvangt rond 88% van zijn vroegere netto inkomen en meestal een aanvullend, door bonden bedongen particulier pensioen (Ginsburg, 1985, p. 37).

Het basispensioenschema wordt gefinancierd uit een combinatie van werkgeversbijdragen en staatsbijdragen. Aanvullingspensioenen worden in principe volledig gefinancierd door middel van werkgeversbijdragen en rente-opbrengsten vanuit het Nationale Pensioen Verzekerings Fonds. De totale kosten van beide systemen belopen ruim 20% van de loonkosten (Packard, 1982, p. 13). De deeltijdpensioenregeling wordt uit een speciale loonopslag gefinancierd.

2.2 Deeltijdpensioen

Het Zweedse deeltijdpensioenschema is waarschijnlijk het meest opvallende voorbeeld van vakbondsbetrokkenheid bij de formulering van een gefaseerd pensioensplan. Het nationale deeltijdpensioen kwam voort uit voorstellen gedaan door de metaalwerkersbond aan de overheid. Pogingen van de Zweedse werkgeversorganisaties om gefaseerde pensionering onderdeel te maken van collectieve onderhandeling mislukte, met name doordat de vakbonden wilden dat het programma wettelijk gemandateerd voor alle bedrijven was (Swank, 1982, p. 21). De Zweedse werkgevers zijn evenals de werknemers in hoge mate georganiseerd. De Zweedse Werkgevers Confederatie (SAF) - de dominante werkgeversorganisatie in de private sector - ondersteunde de wetgeving niet om te voorzien in een deeltijdpensioen. Zij gaven de voorkeur aan het uitwerken van een plan door middel van onderhandelingen met de bonden. Echter nadat de wetgeving van kracht was geworden werden aanbevelingen gedaan aan de leden een coöperatieve houding aan te nemen ten aanzien van deeltijdarbeid voor degenen die voldeden aan de vereisten (Ginsburg, 1985, p. 38).

De invoering van flexibele pensionering en als onderdeel daarvan de deeltijd vervroegde uittreding op 1 januari 1976 moet worden gezien tegen de achtergrond van afnemende werkgelegenheid, hoge werkloosheid, stijgende langdurige ziekmeldingen en stijgende invaliditeitspensioenen. Met name gold dit voor oudere mannen. In de eerste helft van de jaren zeventig hadden zij problemen met het behouden van hun werk (Fellenius, 1984, p. 8).

Partiële pensionering vindt plaats op grond van de Partiële Pensioenen Verzekeringswet. Deze wet geldt voor zowel loontrekkenden als zelfstandigen. Werkzame mensen tussen 60 en 65 jaar kunnen aanspraak doen op een deeltijdpensioen onder de volgende voorwaarden (Packard, 1982, p. 15; EIRR, april 1987, p. 18; Aström, 1977, p. 4):

- het individu moet tewerkgesteld zijn geweest gedurende ten minste vijf van de afgelopen twaalf maanden;
- na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar minimaal tien jaar als werknemer werkzaam zijn geweest;
- punten hebben verzameld onder het nationale aanvullingspensioenschema (ATP);
- geen ouderdoms- of invaliditeitsuitkering krachtens de Nationale Basis Pensioenregeling c.q. de Nationale Aanvullende Pensioenregeling genieten;
- de werkgever moet het werken in deeltijd goedkeuren en de werknemer moet akkoord gaan met een reductie van zijn arbeidstijd met tenminste 5 uren per week en vervolgens in deeltijd werken gedurende minimaal gemiddeld 17 uren per week. Deze limiet is gekozen om de rechten op andere uitkeringen zoals de werkloosheidsuitkering te verzekeren;
- vanaf januari 1980 zijn zelfstandigen ook in het schema opgenomen. Een zelfstandige moet aangeven hoe hij zijn arbeidstijd heeft verkort en de arbeidstijd dient normaliter tenminste met de helft gereduceerd te worden. De zelfstandige moet eveneens een gemiddelde werkweek van 17 uren behouden.

Crona (1980, p. 120) schat dat van de 120.000 mensen in de leeftijd van 60-64 jaar in de Zweedse beroepsbevolking meer dan 20% is uitgesloten van het deeltijdpensioenschema, omdat zij niet voldoen aan de eis tenminste 10 jaar pensioendragende inkomsten te hebben gehad vanaf hun 45ste jaar, of omdat zij al minder dan 22 uren per week werken.

Oorspronkelijk was het niveau van het partieel pensioen vastgesteld op 65% van het bruto inkomenverlies als gevolg van de overgang naar deeltijdarbeid (compensatie wordt alleen betaald voor de reductie van uren beneden 40 per week). Echter, na 1 januari 1981 is het niveau van compensatie verlaagd tot 50% met een jaarlijks maximum van 7,5 maal de grondslag. Als gevolg van de korting tot 50% daalde de animo voor deeltijd vervroegde uittreding - met name onder mannen - aanzienlijk. Per 1 juli 1987 is de uitkering weer vastgesteld op het oorspronkelijke niveau van 65% van het inkomensverlies als gevolg van de arbeidstijdverkorting. Door deze stijging in het uitkeringspercentage nam het aantal toekenningen van deeltijd vervroegde uittreding eind 1987 weer toe. Vóór 1 januari 1981 bedroeg het inkomen na belastingen van de gemiddelde deeltijdgepensioneerde rond 85% van de vroegere netto verdiensten uit voltijdarbeid. Tot medio 1987 was dit cijfer 80%. Nu bedraagt dit weer 80-90% voor mensen die een halve baan hebben. Speciale uitkeringsregelingen voor in deeltijd werkende zelfstandigen leiden ertoe dat hun gemiddelde uitkering slechts rond 75% bedraagt van de gemiddelde uitkering van deeltijdgepensioneerde werknemers (Packard, 1982, p. 15).

Het partiële pensioen wordt beëindigd bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Na deze leeftijd kan in beginsel nog wel in deeltijd worden

doorgewerkt, doch niet meer met toepassing van de Partiële Pensioenen-verzekeringwet. In dit geval ontvangt men 50% van het basis- en het aanvullend pensioen. De afwezigheid van een inkomstentoets doet verwachten dat de Zweden worden aangemoedigd na hun 65ste jaar te werken. Slechts weinigen doen dit. In 1980 bedroeg de arbeidsmarktparticipatiegraad van personen in de leeftijd van 65 jaar 8,6%. Dit is ongeveer de helft van die in de Verenigde Staten. Deels kan deze lage arbeidsmarktparticipatievoet worden verklaard uit de relatief genereuze uitkeringen in Zweden (Packard, 1982, pp. 14-15). Het Zweedse systeem kent geen herbezettingplicht, noch een subsidie voor de werkgever.

2.3 Doelstellingen

Op nationaal niveau was de flexibele pensioenleeftijd vooral bedoeld om problemen op de arbeidsmarkt op te lossen. Het voorzien in meer alternatieve uittredmogelijkheden uit het arbeidsproces verminderde de druk op de arbeidsmarkt zowel in kwantitatieve termen als met betrekking tot de behoefte aan diverse aanpassingsmaatregelen ten behoeve van oudere werknemers. Officieel was het deeltijdpensioen niet voorgesteld als een maatregel om de werkloosheid te bestrijden, maar als middel om (Ginsburg, 1985, p. 38; Fellenius, 1984, p. 9; Aström, 1977, p. 4):

- de flexibiliteit en vrije keuze ten aanzien van pensionering te vergroten;
- de arbeidsomstandigheden gedurende de laatste arbeidsjaren te verbeteren;
- de fysieke verslechtering en gezondheidsproblemen onder oudere werknemers te verminderen;
- oudere werknemers te voorzien van meer mogelijkheden om werkzaam te blijven, en
- in een geleidelijkere overgang naar volledige pensionering te voorzien.

De introductie van het deeltijdpensioen ('delpension') in Zweden per 1 juli 1976 had eveneens deels tot doel de stijging van de gedwongen volledige vervroegde pensioenen af te zwakken. Met name werd gehoopt dat het schema zou werken als een werkaanpassingsmaatregel voor oudere werknemers met een slechte gezondheid. Door verkorting van hun arbeidsuren konden deze werknemers hun werklast verminderen en dit zou vervolgens de kans op onvrijwillig vervroegde pensionering gedwongen door een slechte gezondheid verminderen. Het bredere doel van het schema was echter te voldoen aan de roep van de vakbeweging om een maatregel die de overgang van voltijdarbeid naar volledige pensionering zou vergemakkelijken. Men geloofde dat gefaseerde pensionering de waarschijnlijkheid van een "pensioenshock" als gevolg van een abrupte overgang van arbeid naar pensioen zou verminderen. Deeltijdpensioenen waren ook bedoeld om ouderen een grotere mate van keuzevrijheid en flexibiliteit te geven over het wanneer en de wijze waarop zij wensen uit het arbeidsproces te treden. De introductie van de Zweedse versie van deeltijdpensioen had ook als belangrijke reden de mogelijke stigmatisering van gehandicapten te voorkomen. Het deeltijdpensioen staat ook open voor werknemers die niet worden bedreigd door

werkloosheid en stelt bepaalde werknemers in staat, die niet in voltijd kunnen werken, een invaliditeitspensioen te vermijden (Ginsburg, 1985, p. 38). Niettemin, in de praktijk komt het schema neer op een flexibiliteit in de vervroegde uittreding - dat wil zeggen de belangrijkste doelstelling is de overgang naar pensionering te vergemakkelijken bij de normale pensioenleeftijd van 65 jaar voor mannen en vrouwen.

2.4 Financiering

Het Zweedse deeltijdpensioenschema wordt gefinancierd uit een sociale verzekeringsbijdrage betaald door alle werkgevers en afgedragen aan een fonds beheerd door de Nationale Sociale Verzekerings Raad ("Riksförsäkringsverket"). Daarnaast levert de overheid een bijdrage uit de algemene middelen, mede ter financiering van het deeltijdpensioen voor zelfstandigen. Oorspronkelijk bedroeg de werkgeversbijdrage 0,125% van de loonsom maar dit percentage werd later verhoogd om een tekort in het deeltijdpensioenfonds te verminderen. Nu bedraagt het percentage 0,5%. De loonopslagmethoden ter financiering van het deeltijd vervroegde uittredingssysteem in Zweden beïnvloedt het gedrag van gezinnen en bedrijven deels door de besparingen en de investeringen. Met name wordt een last gelegd op de arbeidsintensieve bedrijven en kan daarmee de werkgelegenheid en de productie beïnvloeden.

2.5 Effect op pensioenrechten

Een belangrijk punt om te bemerken is dat het Zweeds deeltijdpensioenschema weinig effect heeft op de pensioenrechten, daar het deeltijdpensioen gerekend wordt als pensioenopbouwend inkomen. Deeltijdpensioen verlaagt het ouderdomspensioen onder de basispensioenen en de aanvullingspensioenen niet. Het deeltijdpensioen is ook gekoppeld aan de grondslag die in principe de bewegingen in de prijzen volgt (Fellenius, 1984, p. 7; Packard, 1982, p. 15).

2.6 Deelname

Uit onderzoek in 1976 blijkt dat rond 40% van de respondenten een deeltijdpensioen zou kiezen indien zij een geschikte deeltijdbaai konden vinden. De helft van deze mensen wensten 20 uren per week (50%) te werken. De meesten van hen zouden graag een reductie nemen in de vorm van volledige werkdagen, bijvoorbeeld alternerende dagen; daarna werd halve dagen als keuze genoemd. Rond 60% gaf aan deeltijdpensioen aan te vragen binnen twee jaar. De meest genoemde redenen om deeltijdpensioen te kiezen zijn: men wenste het aantal arbeidsuren te verminderen en het rustiger aan

te doen voorafgaand aan volledige pensionering; men wilde meer tijd besteden aan andere interesses; de gezondheid loopt achteruit en de huidige werkomgeving is te vermoeiend. Iets meer dan 40% van de respondenten was niet geïnteresseerd in deeltijdpensionering. De meestgenoemde reden hiervoor was dat zij tevreden waren met hun werk en het gevoel hadden dat zij in voltijd moesten werken (Aström, 1977, p. 11). Tussen 1977 en 1979 bedroeg het aantal toegekende deeltijdpensioenen gemiddeld 20.000 per jaar. De sterke toename in het aantal nieuwe toekenningen in 1980 (32.882) en de gevolgde daling in 1981 (12.521) was grotendeels het gevolg van de verlaging in het niveau van de compensatie van 65% naar 50%. De aankondiging van deze verlaging leidde tot een sterke stijging van het aantal aanmeldingen in de tweede helft van 1980 en een overeenstemmende daling in de aanmeldingen in het eerste kwartaal van 1981 (Crona, 1981). Ook de afname van de tewerkstellingsmogelijkheden na 1981 in Zweden heeft bijgedragen tot de daling van het aantal toegekende deeltijdpensioenen. Deze daling heeft zich voortgezet (zie tabel 1). De leeftijdsverdeling van de ontvangers van een deeltijdpensioen is gelijk verdeeld over de leeftijdsgroepen tussen 60 en 65 jaar. Elke groep vertegenwoordigt rond een vijfde van het totale aantal deeltijdgepensioneerden (Aström, 1977, p. 8).

Tabel 1: Deelname aan het Zweedse deeltijdpensioenschema, 1976-1987.

jaar	aantal toekenningen totaal	nieuwe zelfstandigen	totaal aantal ontvangende deeltijdpensioenen	percentage van voor wie deeltijdpensioen open staat	procentueel aandeel vrouwen
1976	14.792		14.560	7	30
1977	20.337		31.509	12	30
1978	18.494		41.913	16	30
1979	18.243		48.654	22	31
1980	32.882	3.687	67.837	27	31
1981	12.521	1.177	64.641	24	33
1982	14.641	650	61.732	22	35
1983	10.400	500	58.082	21	36
1984	9.800	400	47.204	17	n.b.
1985	9.233	400	37.638	12	n.b.
1986	8.300	300	32.180	12	n.b.
1987	14.700	400	35.736	13	n.b.

n.b. = niet beschikbaar
Bron: Laczko, 1988, p. 155.

Vanaf juli 1987 stijgt het aantal deeltijdgepensioneerden weer als gevolg van de toename van de hoogte van het deeltijdpensioen. In de eerste 9 maanden na de hervormingen van juli 1987 werden 14.488 deeltijdpensioenen toegekend; aanzienlijk meer dan gedurende het gehele jaar 1986 (8.300, zie tabel 1).

Het merendeel van de deeltijdgepensioneerden zijn werknemers. In 1981 ontving 24% van alle in aanmerking komende Zweedse werknemers een deeltijdpensioen tegen slechts 8% van de in aanmerking komende zelfstandigen (Ginsburg, 1985, p. 39). Een oorzaak hiervan zijn de stringenter regels met betrekking tot zelfstandigen.

Ruwweg tweederde van de deeltijdgepensioneerden zijn mannen. Dat vrouwen slechts eenderde deel vormen komt vooral doordat vrouwen minder vaak economisch actief zijn dan mannen of al in deeltijd werken en daarom niet in aanmerking komen voor een deeltijdpensioen. Echter het aandeel van vrouwelijke deeltijdgepensioneerden is gestaag toegenomen (zie tabel 1). De redenen hiervoor zijn niet duidelijk. Verwacht zou mogen worden - gezien het feit dat vrouwen in het algemeen lager betaald worden dan mannen - dat een daling in het niveau van het deeltijdpensioen een grotere ontmoediging voor vrouwen zou zijn dan voor mannen, maar dat is niet het geval (EIRR, 135, maart 1985, p. 18).

2.7 Arbeidstijdregelingen

De manier waarop de arbeidsuren zijn verkort varieert met een redelijk gelijke verdeling tussen personen die er voor kozen volledige werkdagen korter te werken (38%), minder uren per dag werken (29%) en alternerende weken werken (27%). Een doel van het deeltijdpensioenschema was deeltijdgepensioneerden toe staan het aantal uren dat zij werken in stappen te verminderen. Echter in de praktijk deed dit zich zelden voor. Slechts een paar honderd deeltijdgepensioneerden hebben hun arbeidsuren meer dan een keer veranderd.

De overgrote meerderheid van alle gepensioneerden reduceerde het aantal uren met 17 à 24 per week. Het meest populaire patroon is minder dagen per week werken, waarbij alternerende werkweken zijn toegestaan. Meer dan zeven van de tien werknemers werkt een dergelijk patroon. Het is minder gebruikelijk kortere dagen te werken. Vrouwen doen dit meer dan mannen. Vrouwen werken vaker minder dagen per week en minder vaak om de andere week dan mannen. Zelfstandigen, die het moeilijk vinden gedurende langere tijd te stoppen met werken, werken in meerderheid kortere dagen, gevolgd door minder dagen per week en werken slechts zelden om de andere week. De flexibiliteit van het deeltijdpensioen maakt het mogelijk om de andere maand te werken, hoewel slechts 1,5% dit doet. De maximaal toegestane onderbreking bedraagt 1,5 maand.

De meeste gepensioneerden (80%) blijven in dezelfde baan werken voor hetzelfde bedrijf. Wanneer de arbeidstijd gereduceerd is, is het ongebruikelijk dat dit nog eens gebeurt. De meeste deeltijdgepensioneerden gaan van voltijd naar halftijd en blijven dat doen (Blyton, 1984, p. 76; Ginsburg, 1985, p. 40; Laczko, 1988, p. 156).

2.8 Beroepen

In een studie van de Nationale Sociale Verzekeringsraad uit 1978 is aangegeven dat bepaalde beroepen moeilijker aan te passen zijn aan deeltijdarbeid dan anderen. Hierbij werden de volgende kenmerken genoemd:

- waar werknemers in een team werken dat bestaat uit voltijdwerknemers;
- waar speciale taken uitgevoerd worden of waar de betreffende persoon een topleidinggevende is of supervisor belast met een afdeling;
- in het geval waarin ploegenarbeid wordt verricht, en
- in beroepen waarin veel externe contacten bestaan.

Het deeltijdpensioen richt zich met name op de blauwe boorden werknemers. Zij doen vaak fysieke arbeid die moeilijker kan worden verricht bij toenemende leeftijd. Blauwe boorden werknemers, waarvan de banen vaak minder voldoening geven, treden eerder toe tot de beroepsbevolking en hebben misschien behoefte aan geleidelijke pensionering. Een interessant aspect van het Zweedse deeltijdpensioen is dat zich een verschuiving van blauwe boorden werknemers in de richting van witte boorden werknemers heeft voorgedaan (Ginsburg, 1985, pp. 39-40).

Na 1981 werd het financieel voordeliger een arbeidsongeschiktheidsuitkering te ontvangen. Deze bedraagt gemiddeld 88% van het nettoloon zonder te hoeven werken. Voor mensen met lagere inkomens geldt in het algemeen dat zij een hogere uitkering ontvangen bij een arbeidsongeschiktheidspensioen dan bij een deeltijdpensioen. Voor de hogere inkomens kan het deeltijdpensioen voordelig zijn doordat niet-handarbeiders in de private sector automatisch een extra compensatie ontvangen uit hun bedrijfspensioenschema in het geval van deeltijdpensioen. In 1982 werd 40% van de deeltijdpensioenen toegekend aan mensen met hogere inkomens (Laczko, 1988, p. 158).

2.9 Sector/industrie

Het aantal deeltijdgepensioneerden varieert ook per sector/industrie. Met name is een groot deel van de deeltijdgepensioneerden werkzaam in de verwerkende industrie - 45% volgens een onderzoek in 1976 vergeleken met 30% van de voltijdwerknemers in dezelfde leeftijdsklasse. Dit suggereert dat arbeidsmarktfactoren hebben bijgedragen aan de stijging van de deeltijd vroege uittreding, daar de verwerkende industrie inkrimpt.

2.10 Alternatief voor ontslag/herbezetting

Hoewel het deeltijdpensioenschema niet werd geïntroduceerd om de werkloosheid terug te dringen wordt het feitelijk door bedrijven gebruikt om ontslagen te voorkomen en de daling in de vraag naar arbeid te compenseren. Studies verricht in 1976 en 1979 door de Nationale Sociale Verzekerings-

raad geven aan dat de belangrijkste factor die de variaties tussen de aandelen van deeltijdgepensioneerden in verschillende bedrijven bepaalt de graad was waarin zij het personeel moesten inkrimpen. Ondernemingen die personeel moesten afstoten waren eerder bereid deeltijdpensionering te bevorderen. Bovendien vulde een significant deel van de bedrijven het verlies aan arbeidsuren niet op. In 1976 vond in 50% van de bedrijven geen herbezetting plaats en in slechts 25% vond gedeeltelijke herbezetting plaats. In 1979 bedroegen deze percentages respectievelijk 49% en 13%. Een flexibele pensioenleeftijd geeft werkgevers meer mogelijkheden de productie aan te passen aan structurele en cyclische veranderingen. Het leidde daarmee tot een beperking van de vraag tussen 1976 en 1982 (Fellenius, 1984, p. 16; EIRR, 134, maart 1985, p. 19). Uit ander onderzoek (Crona, 1978) blijkt dat van de 28 ondervraagde ondernemingen de helft geen nieuwe werknemers heeft aangetrokken voor de verloren arbeidsuren als gevolg van de introductie van deeltijdarbeid gecombineerd met progressieve pensionering. De redenen hiervoor waren: rationalisatie-maatregelen; het sluiten van productie-eenheden en verbeterde efficiëntie als gevolg van deeltijdarbeid.

2.11 De effecten van deeltijdpensionering

1. Werkgevers

De effectiviteit van het Zweedse deeltijdpensioenschema is afhankelijk van de beschikbaarheid van deeltijdbanen. De wet verplicht werkgevers niet om een verzoek van een werknemer tot deeltijdarbeid te honoreren. Voordat het deeltijdpensioen werd geïntroduceerd in 1976 had de Zweedse Werkgevers Confederatie duidelijke reserves ten aanzien van de mogelijkheden voor bedrijven zich aan te passen aan de verdere stijging van deeltijdarbeid op een tijdstip waarop bijna een kwart van de Zweedse beroepsbevolking in deeltijd werkte (het hoogste percentage in Europa). Echter, de algemene conclusie uit onderzoek van de Nationale Sociale Verzekeringsraad is dat werkgevers geen substantiële moeilijkheden hebben ondervonden bij het voldoen aan de vraag naar deeltijdpensioen. Diverse enquêtes laten zien dat bedrijven in hoge mate bereid waren om aan de vraag naar deeltijdarbeid door personen in de leeftijd tussen 60 en 64 jaar te voldoen. Diverse aanbevelingen zijn gedaan om de toepassing van deeltijdarbeid als positief te beschouwen (Fellenius, 1984, pp. 15-16). Volgens de Zweedse Werkgevers Confederatie heeft de vermindering van de uren relatief weinig problemen opgeleverd voor haar leden. De coöperatieve opstelling van werkgevers te zorgen voor deeltijdarbeidschema's heeft er mede voor gezorgd dat deeltijdpensioen werkelijkheid is geworden voor veel Zweedse werknemers. Maar de daling in de herbezettingsgraad heeft haar groei afgeremd (Ginsburg, 1985, pp. 40-41).

Enkele organisatorische veranderingen waren nodig als gevolg van deeltijduittreding. Sommige bedrijven gaven als problemen op dat extra administratieve kosten en extra personeelsplanning noodzakelijk waren, maar in de meeste bedrijven was men van mening dat de productie niet negatief werd

beïnvloed. Soms werd gesuggereerd dat oudere werknemers productiever waren en minder vaak afwezig waren wanneer zij van voltijd in deeltijd gingen werken.

Slechts zelden werden individuele aanvragen voor deeltijdpensioen geblokkeerd door een werkgever, hoewel sommige mensen ontmoedigd zullen zijn geweest om deeltijdpensioen aan te vragen omdat het duidelijk was dat hun werkgever vijandig tegenover een dergelijke verandering zou staan. Minder dan 1% van de aanvragen voor deeltijdarbeid werd afgewezen (Crona, 1981, p. 8). Kleinere bedrijven hebben meer problemen om zich aan te passen aan het deeltijdpensioen, waarschijnlijk omdat zij minder flexibel zijn dan grotere bedrijven. Ongeveer 40% van de deeltijdgepensioneerden waren tewerkgesteld in ondernemingen met minder dan 50 werknemers in vergelijking tot 50% van de voltijdwerknemers en 55% van de invaliditeitsgepensioneerden in dezelfde leeftijdsgroep (Laczko, 1988, p. 156).

2. Werknemers

Er wordt van uit gegaan dat personen vragen om een deeltijdpensioen uit eigen vrije wil. Beschikbare onderzoeksresultaten in Zweden met betrekking tot deeltijdpensioen wijzen op een vrijheid van keuze op voorwaarden van het individu. Maar er zijn ook aanwijzingen dat vakbonden en werkgevers een actieve rol spelen met betrekking tot pensionering in bepaalde gevallen. Andere onderzoeksresultaten laten zien dat de regionale verschillen in deeltijdpensioen in belangrijke mate het gevolg zijn van structurele factoren in de arbeidsmarkt. Als gevolg van de groeiende werkloosheid staan werknemers in sectoren en regio's die onder invloed staan van cyclische fluctuaties onder groeiende druk te kiezen voor deeltijdpensioen. Anderzijds leidde de reductie van de compensatie in 1981 duidelijk tot een daling in de vraag naar deeltijdpensioen in vergelijking met volledige vervroegde uittreding (Fellenius, 1984, p. 11).

Uit een vergelijkende studie verricht door de Nationale Sociale Verzekeringsraad in 1979 naar de levenswijze van deeltijdgepensioneerden, invaliditeitsgepensioneerden en voltijdwerknemers blijkt dat deeltijd vervroegde uittreding een aantal voordelen heeft (EIRR, 134, maart, 1985, p. 19). In het algemeen waren deeltijdgepensioneerden tevredener met hun omstandigheden dan volledig gepensioneerden; 80% van de deeltijdgepensioneerden zeiden dat zij "tevredener" waren na deeltijdpensionering in vergelijking met slechts 30% van de mensen met een invaliditeitspensioen na volledige pensionering. Slechts 5% van de deeltijdgepensioneerden gaven enkele problemen aan bij de aanpassing van voltijd- naar deeltijdarbeid, terwijl bijna eenderde van de invaliditeitsgepensioneerden het moeilijk vond de overgang van voltijdarbeid naar volledige pensionering te maken. Echter, gegeven het feit dat deeltijdgepensioneerden in het algemeen een betere gezondheid hadden dan invaliditeitsgepensioneerden kon worden verwacht dat zij tevredener zouden zijn met hun omstandigheden. Niettemin lijkt deeltijdpensioen enig positief effect te hebben op de gezondheid. Hoewel de gezondheidstoestand van de drie groepen in de tijd verslechtert is de snelheid waarmee dit gebeurt het langzaamst na deeltijd vervroegde uittreding. De voorwaarden van degenen

die blijven werken met een deeltijdpensioen zijn van belang voor het resultaat van de wijzigingen. Onderzoek wijst uit dat deeltijdpensioen weinig effect heeft op de manier waarop verzekerden hun werksituatie ervaren. Voorkeuren ten aanzien van arbeidsuren werden gehonoreerd en veranderingen in de inhoud van de baan waren ongewoon (Fellenius, 1984, p. 14).

Voor de werknemer heeft het deeltijdpensioensysteem de volgende bedoelde resultaten gehad (Fellenius, 1984, p. 20):

- een spreiding van de pensioenleeftijd;
- een gedeeltelijke toename in de keuzevrijheid van pensioen;
- een positief effect op de mogelijkheid voor ouderen hun werk te behouden;
- verbetering van de levensomstandigheden van deeltijdgepensioneerden.

Tot 1981 betekende gefaseerde pensionering een relatief klein verlies aan inkomen. In feite steeg de waarde van de deeltijdpensioenen (daar zij gekoppeld waren aan de kosten van levensonderhoud) sneller dan de reële lonen. Het verlies aan inkomen werd in 1981 iets groter - gemiddeld 20% van het vroegere netto inkomen uit voltijdarbeid in plaats van 15% - maar het kan meer zijn voor lager betaalde werknemers als gevolg van het progressieve karakter van het Zweedse belastingstelsel. Bijvoorbeeld, een individu met een jaarsalaris van 70.000 Zkr (rond f 6.870,-) in 1982 die een deeltijdpensioen ontvangt zou rond 78% van zijn vroegere netto inkomen ontvangen tegen 85% in 1980. Maar bij een jaarsalaris van 100.000 Zkr (rond f 9.840,-) zou dit iets hoger zijn, respectievelijk 82% en 87%. Nu bedraagt het inkomensverlies weer rond 15% bij een halve baan.

Tot 1981/82 waren er aantoonbare feiten dat deeltijd vervroegde uittreding een duidelijk alternatief was voor volledige vervroegde uittreding met een invaliditeitspensioen. Uit een studie van de Zweedse Nationale Verzekeringsraad blijkt dat er een kleine afname bestaat in het aantal invaliditeitspensioentoekenningen na 1976 en ook enige verlaging in het aantal langdurig zieken. Over de periode 1976-1982 is aan meer mannen en vrouwen in de leeftijd van 60-64 jaar een deeltijdpensioen (131.910) toegekend dan een invaliditeitspensioen (120.497). Echter gedurende deze periode steeg het aantal invaliditeitspensioentoekenningen om arbeidsmarktredenen aanzienlijk van minder dan 10% van de nieuwe toekenningen tot meer dan 20%. Niettemin lijkt het redelijk te stellen dat bij afwezigheid van deeltijd vervroegde uittreding werkgevers andere maatregelen zouden moeten nemen, met name volledige vervroegde uittreding, om de reductie van het personeel te beheersen en derhalve zou het aantal invaliditeitspensioenen zelfs hoger kunnen zijn geweest. Recente trends ondersteunen deze interpretatie. De daling van deeltijd vervroegde uittreding werd gevolgd door een significante stijging in het aantal volledige vervroegde uittredingen. Schattingen van de Zweedse Nationale Sociale Verzekeringsraad laten zien dat 19.000 invaliditeitspensioenen in 1984 zijn toegekend tegen 16.500 in 1983. In 1986 werden ruim 21.000 invaliditeitspensioenen toegekend. Deze stijging geeft de verslechtering weer in de baanvooruitzichten voor oudere werknemers met ongeveer de helft. Degenen die met deeltijdpensioen gaan doen dit om arbeidsmarktredenen, vanwege werkloosheid en ontslag. Maar het geeft eveneens waarschijnlijk het feit weer dat het tussen 1981 en 1987 financieel voordeliger was voor een individu om te opteren voor invaliditeitspensioen dan voor deeltijdpensioen. Tot 1981 voorzag deeltijdpensioen ongeveer in

hetzelfde vervangingsinkomen qua niveau als een invaliditeitspensioen. Samenvattend kan gezegd worden dat tot 1981 deeltijdvervroegde uittreding voor het individu een vorm van baan zekerheid was wanneer het gebruikt werd als alternatief voor ontslag of volledige vervroegde uittreding.

De Zweedse Nationale Verzekeringsraad concludeert dat in de periode 1976-1982 de werkgelegenheidssituatie voor oudere werknemers nauwelijks verbeterd is. De tendens van oudere werknemers om in toenemende mate het arbeidsproces te verlaten hield aan hoewel de tendens iets afzwakte. De werkloosheid onder personen tussen 60 en 64 jaar bleef hoger dan die in andere leeftijdsgroepen. Echter de ziekmeldingsfrequentie daalde onder oudere personen, maar niet de langdurige ziekmelding. Bovendien daalde het aantal toekenningen van nieuwe volledige invaliditeitspensioenen. De Nationale Verzekeringsraad is van mening dat zonder deeltijdpensioenen er een voortdurende stijging in het aantal toegekende invaliditeitspensioenen en een stijgende druk op de werkloosheidsuitkeringen zou hebben plaatsgevonden. De Raad concludeert dat het doel is bereikt, in die zin dat deeltijdpensioenen de stijgende tendens van groeiende aantallen oudere werknemers die definitief uit het arbeidsproces werden gedrongen heeft afgeremd (Fellenius, 1984, p. 9-13).

Na 1982 treedt een scherpe toename op in het aantal toegekende invaliditeitspensioenen om arbeidsmarktredenen, met name aan vrouwen. Vrouwen komen minder in aanmerking voor deeltijdpensioen dan mannen omdat zij al in deeltijd werken of geen 10 jaar na hun 45ste jaar als werknemer werkzaam zijn geweest. In 1985 worden voor het eerst sinds de introductie van deeltijdpensioen meer invaliditeitspensioenen (10.663) dan deeltijdpensioenen (9.233) toegekend aan personen van 60-64 jaar om arbeidsmarktredenen (Laczko, 1988, pp. 158-159).

Hoewel deeltijdpensioen een beperkend effect heeft op de groei van het aantal toegekende invaliditeitspensioenen zijn deze laatste nog steeds de meest toegekende uitkering aan personen in de leeftijd 60-64 jaar. Over de periode 1982-1986 werden meer invaliditeitspensioenen (96.913) toegekend dan deeltijdpensioenen (52.374) aan personen in de leeftijd van 60-64 jaar. Voor een deel zijn dit de verborgen kosten van verlaging van de deeltijdpensioenuitkering in 1981. Bovendien worden in toenemende mate invaliditeitspensioenen toegekend aan personen tussen 55 en 59 jaar. Zelfs als invaliditeitspensioen als gunstig wordt ervaren door het individu kan een hogere invaliditeitspensioenvoet ook als ongunstig worden beschouwd in algemene welvaartstermen. Het kan een weergave zijn van een toenemende moeilijkheid in de werkgelegenheidssituatie waarin arbeidsongeschikten minder en minder concurrerend worden.

Volgens de Nationale Verzekeringsraad is het beperkte succes van de hervormingen terug te voeren op de verslechtering van de werkgelegenheidssituatie (Fellenius, 1984, p. 21). Volgens de Raad is het pensioenschema in toenemende mate gebruikt om een daling in de vraag naar arbeid op te vangen (Fellenius, 1984, p. 22). Deze strategie heeft waarschijnlijk enkele specifieke gevolgen. Los van het feit of de vraagdaling tijdelijk of permanent is, kan pensioen in principe het arbeidsaanbod op de lange termijn reduceren of in ieder geval de structuur van de beroepsbevolking veranderen. Ver-

geleken met andere maatregelen, bijvoorbeeld arbeidsmarktpolitieke maatregelen zoals werkgelegenheidssubsidies aan individuele mensen of bedrijven, betekent pensionering zowel een verlies aan productie als korte en lange termijncosten, daar mensen die al gepensioneerd zijn waarschijnlijk niet weer tewerkgesteld zullen worden, zelfs als de werkgelegenheidssituatie zou verbeteren. Daar de pensioenkosten worden gedekt uit loonopslagen wordt een economische last gelegd op de resterende beroepsbevolking en dat kan een beperkend effect hebben op de vraag naar arbeid. Bovendien beperkt de flexibele pensioenleeftijd zich tot compensatie voor aanpassingsmaatregelen in de arbeidsmarkt tot oudere personen. Andere categorieën wiens tewerkstellingsmogelijkheden beperkt worden door de verslechterde werkgelegenheidssituatie worden niet in deze welzijnspolitiek meegenomen, bijvoorbeeld vrouwen die in deeltijd werken maar een volletijd baan preferen (Fellenius, 1984, pp. 22-23).

3. De overheid

De Zweedse overheid heeft baat bij deeltijd vervroegde uittreding daar deze de uitsluiting van de beroepsbevolking van een stijgend aantal oudere werknemers beperkt. Wanneer we deeltijd vervroegde uittreding zien als een "jobsharing"-maatregel, kan dit de werkloosheid verminderen tegen veel lagere kosten dan volledige vervroegde uittreding. Met deeltijd vervroegde uittreding blijven meer mensen in betaalde werkgelegenheid en banen worden gedeeld, terwijl bij volledige vervroegde uittreding, zelfs wanneer oudere werknemers worden vervangen door jongere werknemers, minder mensen in de beroepsbevolking blijven. In 1982 waren de bruto kosten van de deeltijdpensioenregeling 1.457 miljoen Zkr (rond f 143 miljoen). De bruto kosten per gepensioneerd waren 40% lager dan de bruto kosten per gepensioneerd met een volledig invaliditeitspensioen. De netto kosten zijn veel lager daar deeltijd vervroegde uitreders blijven werken, goederen en diensten produceren en belastingen en sociale premies blijven betalen (EIRR, 134, maart 1985, p. 20). Ten aanzien van de overheidsfinanciën geldt voor het Zweedse systeem dat de introductie van het deeltijdpensioen een beperkend effect heeft gehad op de kosten van invaliditeitspensioenen. Echter het verdwijnen van volletijd banen door dit systeem kan een verlaging betekenen van de belastingopbrengsten.

Deeltijd vervroegde uittreding betekent een reallocatie van middelen tussen verschillende categorieën, bijvoorbeeld van economisch actieven naar deels of geheel inactieven in de bovenste leeftijdsgroepen. De toegenome pensionering van oudere personen kan gevolgen hebben voor het potentiële arbeidsaanbod, bijvoorbeeld meer vrouwen die werk zoeken. Het hoeft niet noodzakelijkerwijs te betekenen dat een toename van het aantal pensioenen het feitelijke totale arbeidsaanbod vermindert. Wel verandert de structuur van de beroepsbevolking (Fellenius, 1984, pp. 17-18).

3. DENEMARKEN

3.1 Algemeen

Het vrijwillige vervroegde uittredingsschema ("afterlon"-schema) trad per 1 januari 1979 als een uitbreiding van het bestaande werkloosheidssysteem in werking. Het doel van het schema was een herverdeling van het bestaande werk zodat oudere werknemers de mogelijkheid kregen de beroepsbevolking enkele jaren vóór de normale pensioenleeftijd (67 voor vrouwen en mannen) te verlaten, met een geleidelijkere vermindering van hun inkomen dan in het geval van pensionering met ouderdomspensioen.

Het vrijwillige vervroegde uittredingsschema is toegankelijk voor (werkloze) werknemers en zelfstandigen tussen 60 en 67 jaar oud. Voorwaarde is dat zij in Denemarken woonachtig zijn en lid van een werkloosheidsverzekeringsfonds gedurende tenminste 10 jaren van de afgelopen 15 jaren. Leden die voor 1 mei 1980 50 jaar zijn geworden hoeven slechts lid te zijn geweest voor een periode van 5 jaren binnen de afgelopen 10 jaren. Mensen die tot het schema toetreden moeten eveneens recht hebben op een werkloosheidsuitkering in geval van werkloosheid. Dit betekent onder meer dat de persoon beschikbaar moet zijn voor werk en gedurende de afgelopen 3 jaren 26 weken moet hebben gewerkt. Personen die een sociaal pensioen ontvangen mogen niet tegelijkertijd een vrijwillig vervroegd uittredingspensioen ontvangen. Echter, mensen die een invaliditeitspensioen ontvangen kunnen van dit recht afzien en een vrijwillig vervroegd uittredingspensioen kiezen.

Een persoon die toetreedt tot het schema ontvangt een bedrag gelijk aan de werkloosheidsuitkering die hij zou ontvangen in het geval van werkloosheid. De werkloosheidsuitkering bedraagt 90% van de vroegere verdiensten tot een bepaald maximum. Op 1 oktober 1987 bedroeg dit plafond Dkr 107.046 per jaar. Na 2,5 jaren ontvangt de persoon maximaal 80% van de vroegere verdiensten tot de persoon 67 jaar wordt. Uitgaande van een bruto inkomen van Dkr 155.000 per jaar, het loon van een ongeschoolde werknemer, ontvangt een werknemer de eerste 2,5 jaar 75% van zijn netto loon en na 2,5 jaar 63% van zijn vroegere netto loon (Petersen, 1988, p. 14).

Het vrijwillige vervroegde uittredingsschema is ook toegankelijk voor deeltijdarbeid. Het bedrag van de vrijwillige vervroegde uittreding dat aan deeltijdverzekerde leden wordt betaald bedraagt maximaal 2/3 deel van het bedrag dat aan volletijd verzekerde leden wordt betaald. Gewoonlijk wordt de uitkering aan het eind van de maand betaald.

Personen die een vrijwillige vervroegde uittredingsuitkering ontvangen mogen per jaar 200 uren werken zonder dat het bedrag wordt gekort. Echter gedurende de eerste vijf weken mag niet gewerkt worden. Mensen die meer dan 200 uren werken moeten uit het schema treden. Hertoetreding is niet mogelijk na uittreding uit het schema. Beide beperkingen hangen samen met de werkgelegenheidsdoelstelling (Petersen, 1988, pp. 15-16).

Het schema wordt geadministreerd door de werkloosheidsverzekeringfondsen en wordt deels gefinancierd door de sociale partners in de vorm van werkgevers- en werknemersbijdragen aan het werkloosheidsverzekeringssysteem. Tussen 1979 en 1986 is het aantal ontvangers meer dan verdubbeld, van 48.064 tot 100.600 (Laczko, 1988, p. 166). Reeds eind 1983 ontving meer dan de helft van de verzekerden in de leeftijd van 60 tot 66 jaar (meer dan 80.000 personen; 3% van de Deense beroepsbevolking) een dergelijke uitkering. De werkloosheid lag toen net beneden de 11% (EIRR, 159, april, 1987, p. 18). Het aantal mensen dat toetreedt tot het vervroegde uittredingsschema stagneert. Momenteel nemen rond 90.000 personen deel. Driekwart van de mensen dat toetreedt heeft vóór toetreding gewerkt. Het percentage mannen en vrouwen dat zich aanmeldt bedraagt momenteel respectievelijk 57% en 64% van degenen waarvoor het schema toegankelijk is (Bron: opgave Deense Ministerie van Arbeid).

3.2 Deeltijdpensioen

Op 28 mei 1986 is door het Deense parlement (Folketing) een wet op het gebied van deeltijdpensioen aangenomen. Het schema is per 1 januari 1987 in werking getreden. Het Deense deeltijd vervroegde uittredingssysteem is voorgesteld door de overheid. Hoewel er brede steun bestond voor het voorstel hadden de bonden bezwaar tegen de wijze waarop de overheid voorstelde het schema te financieren (Caroll, 1985, p. 98). De wet betreft een nieuw soort uitkering voor werknemers en zelfstandigen in de leeftijd tussen 60 en 67 jaar. De normale pensioensgerechtigde leeftijd in Denemarken is 67 jaar. Het nieuwe pensioen is bedoeld als gedeeltelijke compensatie voor het deel van het inkomstenverlies van de werknemers ontstaan door vermindering van het aantal gewerkte uren. Het systeem wordt door de Deense staat gefinancierd. De omvang van de arbeidsduur dient met de werkgever te worden overeengekomen. De wet is gebaseerd op de ervaringen opgedaan in Zweden met een soortgelijke wet daterend uit 1976. Het Deense schema verschilt echter op een aantal punten van het Zweedse systeem. Het belangrijkste verschil tussen het Deense en het Zweedse systeem is dat zij in een zeer verschillende arbeidsmarkt en beleidscontext functioneren (Laczko, 1988, p. 165). Op de eerste plaats is de werkloosheid in Denemarken veel hoger dan in Zweden. Bovendien is het volledige vervroegde uittredingsschema in Denemarken sneller in belangrijkheid gegroeid gedurende de jaren tachtig dan in Zweden.

3.3 Doelstelling

Het doel van het nieuwe schema is een geleidelijke en flexibele overgang mogelijk te maken van werk naar pensioen. Volgens het Deense Ministerie van Arbeid zijn er diverse factoren die het scheppen van deze mogelijkheid rechtvaardigen. Een reductie van het gewerkte aantal uren kan wenselijk zijn

in verband met gezondheidsredenen of omdat de arbeidsgeschiktheid van een persoon geleidelijk afneemt. Deeltijdarbeid biedt werknemers de mogelijkheid zich voor te bereiden op een toekomstige pensionering terwijl zij tegelijkertijd hun beroep blijven uitoefenen en contact houden met hun collega's gedurende een bepaalde tijd. Bovendien is het in het belang van ondernemingen om te kunnen profiteren van de ervaringen en kennis van de betreffende werknemers. De wet stemt overeen met de aanbeveling van 10 december 1982 voor flexibele pensionering van de Europese Raad.

3.4 Voorwaarden

De basisvoorwaarde om in aanmerking te komen voor het deeltijdpensioen is dat het aantal gewerkte uren met een bepaalde hoeveelheid wordt vermindert (Petersen, 1988, p. 17; SLB, 1/87, pp. 156-157). Werknemers moeten hun gewerkte uren met tenminste 9 uren of 25% verminderen. Na deze reductie dienen zij gemiddeld tussen 15 en 30 uren per week en tenminste 20 dagen per kwartaal te werken. Een andere voorwaarde om in aanmerking te komen voor deeltijdpensioen is dat de betreffende persoon in Denemarken moet hebben gewerkt gedurende een bepaalde periode. Werknemers moeten gedurende de afgelopen 20 jaar voor een periode van 10 jaar als voltijdswerknemer verzekerd zijn geweest via het Deense ATP-schema (aanvullend pensioen voor werknemers). Een verzekeringsjaar stemt overeen met 11 maanden volledige tewerkstelling (9 maanden voor personen boven 60 jaar). Voor deeltijdwerkers wordt een verzekeringsjaar bereikt na tewerkstelling van een proportioneel langere periode. Een derde voorwaarde om in aanmerking te komen voor een deeltijdpensioen in het Deense systeem is dat gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de toekenning van een deeltijdpensioen de betreffende persoon tenminste 9 maanden in Denemarken moet hebben gewerkt. Om deeltijdpensioen te kunnen aanvragen moet de betreffende persoon in Denemarken woonachtig zijn en zijn deeltijdbaan moet in Denemarken zijn. Het Deense systeem kent geen herbezettingplicht noch een subsidie voor de werkgever.

Deeltijdpensioen mag niet samen worden ontvangen met een vervroegd sociaal zekerheidspensioen.

3.5 Betaling

De hoogte van het deeltijdpensioen is niet afhankelijk van het vroegere eindloon, maar het bedrag van het deeltijdpensioen wordt bepaald op basis van de hoogste uitkeringsvoet die wordt betaald bij werkloosheid, ziekte of moederschap. Vanaf 1 oktober 1987 bedroeg dit Dkr 107.046 per jaar. De deeltijdpensioenvoet wordt bepaald als een fractie van dit bedrag, proportioneel aan de vermindering van het aantal uren. Dat wil zeggen 1/39 van het basisbedrag voor elk uur waarmee de arbeidstijd is verminderd. Dus een werknemer die verandert van een volledige baan naar 20 uren zou 19/39 van

dit bedrag ontvangen, dat wil zeggen Dkr 52.150 per jaar. Echter het bedrag van een deeltijdpensioen kan niet meer bedragen dan 90% van het verlies aan inkomsten als gevolg van de overgang naar deeltijdarbeid of maximaal Dkr 65.500 per jaar. Na twee en een half jaar wordt het deeltijdpensioenbedrag met 20% verminderd. Voor een werknemer die op 60-jarige leeftijd 20 uren gaat werken betekent dit dat hij uitgaande van een bruto voltijd jaarloon van Dkr 155.000 gedurende de eerste 2,5 jaar bijna 89% van zijn vroegere netto inkomen ontvangt en na 2,5 jaar 83% (Petersen, 1988, p. 18). Het bedrag van het deeltijdpensioen wordt elk jaar op 1 april vastgesteld op basis van het aantal gewerkte uren in het afgelopen jaar. Bedraagt de gemiddelde verandering van het aantal uren meer dan twee gedurende het kalenderjaar, dan wordt het pensioenbedrag aangepast de maand na deze verandering.

De werknemer heeft toestemming van de werkgever nodig om in deeltijd te gaan werken. De wet creëert niet het recht van een werknemer op deeltijdarbeid ten aanzien van zijn werkgever, maar er wordt verondersteld dat door collectieve arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers en werknemers meer mogelijkheden zullen worden gecreëerd voor werknemers om in deeltijd te gaan werken vanaf een leeftijd van 60 jaar. De mogelijkheid van deeltijdarbeid bestaat momenteel in enkele maar niet in alle sectoren.

3.6 Zelfstandigen

Voor zelfstandigen gelden speciale regels ten aanzien van voorafgaande tewerkstelling en de berekening van de deeltijdpensioenvoet. Aanvragers dienen gedurende 4 van de 5 voorafgaande jaren als zelfstandige werkzaam te zijn geweest. Zelfstandigen moeten een minimum inkomen in het voorafgaande jaar hebben gehad van 15/39 van het basisbedrag. Het aantal gewerkte uren moet met 20 uren per week worden verminderd.

3.7 Vergelijking met het "afterlon"-schema

De geldende regels van de deeltijdpensioenen in de wet sluiten nauw aan bij de bestaande regels met betrekking tot vrijwillige vervroegde pensioenbetaling. Deze vervroegde uittreding, of pre-pensioenbetaling, wordt toegekend aan leden van erkende werkloosheidsverzekeringsfondsen in de leeftijd tussen 60 en 67 die betaalde arbeid volledig opgeven (personen die tot het systeem zijn toegetreden mogen niet meer dan 200 uur per jaar werken). De vervroegde uittredingsbetalingsvoet is gelijk aan het maximum van de dagelijkse werkloosheidsuitkeringsvoet maar mag niet hoger zijn dan 90% van de vroegere verdiensten. Na twee en een half jaar mag de vervroegde pensioenbetaling niet meer zijn dan 80% van deze dagelijkse uitkeringsvoet. Onder de wet wordt het deeltijdpensioen op gelijke wijze verminderd na twee en een half jaar tot 80% van het basisbedrag, zijnde de maximum daguitke-

ring bij ziekte. Daar het aantal gereduceerde arbeidsuren naar behoefte kan worden gewijzigd wordt de uitkering ieder jaar op basis van de arbeidsprestatie van het voorgaande jaar op nieuw berekend (Jacobs, 1988, p. 2).

De intentie is dat het mensen mogelijk wordt gemaakt over te stappen van deeltijdpensioen naar het vervroegde uittredingsbetalingsschema en vice versa. Beide uitkeringen hebben betrekking op dezelfde leeftijdsgroep. Toegang tot het deeltijdpensioenschema hebben personen die gedurende een bepaalde periode werknemer of zelfstandige zijn geweest. Het deeltijdpensioen wordt niet aan personen toegekend die een werkloosheidsuitkering ontvangen. Dit is wel het geval bij de vervroegde uittredingsbetaling. Deeltijdpensioen wordt geadministreerd door de gemeenten op dezelfde wijze als de sociale pensioenschema's. De vervroegde uittredingsbetaling wordt geadministreerd door de werkloosheidsverzekeringsfondsen. De gemeenten krijgen hun uitgaven aan deeltijdpensioenen volledig vergoed door de Staat.

3.8 Effectiviteit

Voor een gedetailleerde beoordeling van het Deense deeltijdpensioensysteem is het momenteel - gezien de korte looptijd - nog te vroeg. Het is de vraag of deeltijdpensioenen attractief zullen zijn voor werkgevers en werknemers, gegeven de sterkte van de trend in de richting van volledige vervroegde uittreding. De ervaringen in Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk tonen aan dat het moeilijk is deeltijd vervroegde uittreding te bevorderen indien er grotere voordelen voor zowel de werkgevers als de werknemers bestaan bij volledig vervroegde uittreding (zie hoofdstuk 5 en 6). In de eerste zes maanden na de invoering van het Deense deeltijdpensioenschema waren er slechts 2.495 ontvangers (Petersen, 1987). Met slechts 3.741 deeltijdgepensioneerden, waarvan 2.120 zelfstandigen, was de deelname in 1987 - het eerste jaar van het bestaan van het systeem - gering (Jacobs, 1988, p. 2). Een andere bron gaf aan dat gedurende het eerste operationele jaar van het deeltijdpensioenschema 3.806 mensen deelnamen, vergeleken met schattingen van 7.500 tot 10.000 door de overheid toen zij het schema voorstelde. Rond de helft van de deelnemers was tewerkgesteld in de landbouw, visserij en bosbouw, vergeleken met 610 in de industrie en rond 350 in de handel en het bank- en verzekeringswezen (EIRR, 176, september, 1988, p. 3).

Uit onderzoek in 1976 en 1982 onder oudere personen in de leeftijd van 50-60 jaar door het Deense Nationale Instituut van Sociaal Onderzoek blijkt dat 60% van de mensen in deze leeftijdsgroep geleidelijke pensionering wenst. Echter 37% van de in 1982 geïnterviewden was van mening dat een deeltijdpensioenschema naast het "afterlon"-schema niet kan functioneren en dat dit laatste zou moeten worden afgeschaft (Petersen, 1987).

Het Deense Ministerie van Sociale Zaken dat de cijfers publiceert noemt als reden voor de beperkte deelname dat de collectieve overeenkomsten, die ongeveer 300.000 loontrekkenden omvatten, geen deeltijdarbeid toestaan. Zonder volledige baan moeten de leden van de betreffende werkloosheidsfondsen hun lidmaatschap opzeggen.

De lage deelname kan naast de afwezigheid van voldoende deeltijdarbeids-

plaatsen vooral worden verklaard uit het feit dat de invoering van dit systeem politiek zeer controversieel was. In tegenstelling tot in Zweden wijzen de Deense vakbonden en de sociaal-democraten het deeltijdpensioenschema af, omdat het een te zeer op het belang van de werkgever georiënteerde flexibilisering van de arbeidstijden inhoudt. De critici zien hierin een ongewenste concurrentie met het vrijwillige vervroegde uittredingssysteem dat in 1979 om arbeidsmarktpolitieke redenen werd ingevoerd om door vervroegde uittreding van oudere werknemers een bijdrage te leveren aan de vermindering van de werkloosheid onder jongeren. Reeds in het eerste jaar van het bestaan leidde het "afterlon"-systeem tot 48.000 vervroegde uittreders. Tussen 1979 en 1986 zijn in totaliteit rond 150.000 oudere werknemers voortijdig uitgetreden en ongeveer tweederde van de arbeidsplaatsen werd herbezet hoewel geen herbezettingplicht bestaat (Jacobs, 1988, pp. 2-3; Petersen, 1988, pp. 18-19).

3.9 Vooruitzichten

Bij de invoering van het deeltijdpensioenmodel stonden meer individuele aspecten van grotere flexibiliteit op de voorgrond. Met name hierin zien de tegenstanders van dit model een aantasting van de tot op heden geldende basisprincipes van de Deense welvaartsstaat. Meer flexibiliteit op basis van individuele overeenstemming leidt er toe - zo wordt gesteld - dat de positie en de omvang van het deeltijdpensioen/deeltijdarbeid door werkgevers op puur economische criteria, zoals bijvoorbeeld de bestaande opdrachten, bepaald worden. Samen met de verwijzing naar de geringe deelname wordt daarom steeds vaker de eis gesteld het deeltijdpensioen weer af te schaffen (Jacobs, 1988, p. 3; Petersen, 1988, p. 19).

4. FINLAND

4.1 Algemeen

De algemene pensioenleeftijd in Finland is 65 jaar. Het Finse pensioensysteem bestaat uit een werkgelegenheidspensioenschema en een nationaal pensioenschema. De private en de publieke sector hebben elk hun eigen werkgelegenheidspensioen. Het nationale pensioenschema voorziet in een minimum inkomen voor iedere gepensioneerde. Het werkgelegenheidspensioenschema is gerelateerd aan de verdiensten. Het doel van dit schema is werknemers (vanaf 1962) en zelfstandigen (vanaf 1970) een pensioendekking te garanderen die hun inkomen op een redelijk niveau houdt in vergelijking met de tijd dat zij werkten.

Een volledig werkgelegenheidspensioen bedraagt 60% van het loon na een periode van tewerkstelling van 40 jaar. Het volledige pensioen in de publieke sector bedraagt 66% van het loon en wordt bereikt na 30 dienstjaren. Het minimum ouderdomspensioen bedraagt 35% van het pensioendragend inkomen voor werknemers en 38% voor zelfstandigen, op voorwaarde dat de betreffende persoon vanaf het ontstaan van het systeem er onder valt. Is het aantal gewerkte jaren geringer dan wordt het pensioen dienovereenkomstig gekort.

In juni 1985 is door het Finse parlement een wet aangenomen met als doel individuen grotere keuzevrijheid te geven al of niet te blijven werken tot de algemene pensioenleeftijd van 65 jaar. De wet is voorafgegaan door een lang proces van voorbereiding waarbij zowel de overheid als de sociale partners betrokken waren. Werkgevers zijn niet erg gelukkig met de uitkomst. Volgens hen zijn de voorgestelde systemen een extra kostenfactor en zijn zij te genereus in een tijd waarin het sociale welzijnsnetwerk al steeds duurder wordt. Het nieuwe flexibele pensioenschema omvat (EIRR 140, september 1985, p. 4; Social and Labour Bulletin, 2/88, pp. 242-243):

- individueel vervroegd pensioen bedoeld voor personen van 55 jaar en ouder die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn als gevolg van ziekte, fysieke handicap etc., zodanig dat het onredelijk zou zijn te verwachten dat hij/zij blijft werken. In vijf jaar tijd zouden de extra kosten oplopen tot ongeveer 350 miljoen MK (rond £ 43 miljoen) indien, zoals verwacht, 11.000 personen van de gelegenheid gebruik zouden maken. Dit pensioen biedt oudere werknemers met een slechter wordende gezondheid de mogelijkheid direct van het arbeidsleven naar vervroegde uittreding te gaan zonder periode van werkloosheid - al dan niet met een werkloosheidsuitkering. De maatregelen kunnen worden gezien als onderdeel van arbeidsmarktmaatregelen om de langdurige werkloosheid onder jongeren te verminderen. Over dezelfde periode is er echter sprake van een aanhoudende dalende trend in het aantal werklozen. Met een toename van zowel de beroepsbevolking als het totaal aantal tewerkgestelden daalde het aantal werklozen met 4,4% van de beroepsbevolking in het derde kwartaal van 1987;
- vervroegd pensioen bedoeld voor iedereen ouder dan 60 jaar die er om

de een of andere reden de voorkeur aan geeft met pensioen te gaan in plaats van te blijven werken. Het pensioen wordt dan met een korting betaald en brengt daarom geen extra kosten met zich mee. Mensen kunnen na hun 65ste eveneens hun pensioenopeising uitstellen en ontvangen een hoger pensioen voor elk jaar dat zij de pensionering uitstellen. Het pensioenbedrag bedraagt 1,5% van het pensioendragend inkomen voor elk dienstjaar. De reductie bij vervroegde uittreding is afhankelijk van de leeftijd waarop de betreffende persoon uittreedt en het geboortjaar. Door uitstel neemt het pensioenbedrag overeenkomstig toe;

- deeltijdpensioen, bedoeld voor mensen van 60 jaar en ouder die hun arbeidstijd kunnen verminderen en een "deeltijdpensioen" kunnen krijgen tot aan hun 65ste jaar. Volgens voorlopige berekeningen zal het deeltijdpensioen ongeveer 150 miljoen MK (rond £ 12 miljoen) na vijf jaar kosten.

In totaliteit is voor deze pensioenhervorming een stijging nodig van de bijdrage van de werkgever aan de beroepspensioenenverzekering van ongeveer 0,4 procentpunten (de huidige bijdrage is gemiddeld 11,5% van de loonsom) en van de werkgeversbijdrage in de nationale pensioenenverzekering van 0,07 procentpunten (momenteel tussen 4,2% en 5,7% van de loonsom). De eerste twee pensioenschema's zijn vanaf januari 1986 van kracht.

Het individueel pensioen blijkt populair te zijn. Initieel werd verwacht dat 3.000 personen van deze regeling in 1986 gebruik zouden kunnen maken. Echter rond 18.000 personen hebben om een dergelijk pensioen gevraagd in 1986, waarvan rond 8.500 zullen worden ingewilligd. Over een periode van vijf jaar kan het aantal deelnemers boven de verwachte 11.000 stijgen tot 20.000. In 1987 is de werkgeversbijdrage aan de pensioenverzekering reeds toegenomen met 0,6 procentpunten, maar ook voor de komende jaren zijn stijgingen onvermijdelijk (EIRR, 156, januari 1987, p. 3). In de periode 1986-1987 werden rond 15.000 van de 26.000 aanvragen voor speciaal invaliditeitspensioen toegekend. Van het vervroegd pensioen werden 6.900 van de 7.000 aanvragen toegekend (SLB, 2/88, p. 243).

4.2 Deeltijdpensioen

Het deeltijdpensioen is in januari 1987 geïntroduceerd. Het deeltijdpensioenschema geldt tot een jaar voor de normale pensioenleeftijd van 65 jaar en is niet beperkt tot degenen met een bepaalde mate van arbeidsongeschiktheid. Het deeltijdpensioenschema is toegankelijk voor werkenden, werknemers en zelfstandigen, in de leeftijd van 60 tot 65 jaar in het private sector werkgelegenheidspensioenschema (EIRR, 159, april 1987, p. 16). Zij moeten ten minste vijf jaar van de vijftien voorafgaande jaren gewerkt hebben.

Onder dit schema kan de werknemer van volletijdarbeid overgaan naar deeltijdarbeid. Onder deeltijdarbeid wordt dan verstaan dat door een werknemer gemiddeld tussen 16 en 28 uren per week over een referentie-

periode van 16 weken wordt gewerkt. De werknemer verliest een proportioneel deel van de vroegere inkomsten (tussen 30% en 65%). Voor zelfstandigen geldt dat zij, om in aanmerking te komen voor een deeltijdpensioen, hun arbeid met tenminste de helft moeten verminderen.

Alle vervroegde uittredingen zijn object van onderhandeling tussen de betreffende werkgever en werknemer. Er geldt geen herbezettingplicht van de vrijgekomen arbeidsuren als gevolg van de deeltijdpensionering, noch wordt er subsidie aan de werkgever verstrekt.

4.3 Betaling

Wanneer 28 uren wordt gewerkt bedraagt de uitkering 87-90% van het laatste netto inkomen. Bij 16 uren bedraagt dit 74-79% van het laatste netto inkomen. Een percentage van het verlies aan inkomsten zal worden vergoed door het verplichte beroepspensioenschema in de vorm van een deeltijdpensioen. De vergoeding varieert in hoogte met de leeftijd. Indien met deeltijdpensioen is gegaan bij een leeftijd van 60 jaar wordt 44% van de verloren bruto inkomsten vergoed; bij een leeftijd van 61 jaar 48%; bij 62 jaar 52%; bij 63 jaar 56% en bij 64 jaar 60%. Maximaal wordt echter 75% van het werknemerspensioen betaald dat zou volgen bij volledige pensionering op hetzelfde tijdstip (Jacobs, 1988, p. 3).

4.4 Effectiviteit

Evenals in Denemarken is het momenteel nog te vroeg om een gedetailleerde beoordeling van het deeltijdpensioensysteem in Finland te geven. Volgens ramingen zouden in 1987 3.500 mensen deelnemen aan het schema oplopend tot 5.000 per jaar in 1990. Dat is ongeveer 10% van degenen die in aanmerking komen. Echter, schattingen over de deelname aan de andere twee schema's zijn veel te laag geweest en de werkgeverspensioenbijdragen dienen verhoogd te worden met meer dan 0,1% (EIRR, 157, februari 1987, p. 4).

In tabel 2 is het aantal deelnemers van het Finse pensioenschema, verdeeld naar geslacht, weergegeven. Over de periode medio 1987-medio 1988 is het aantal deelnemers ruwweg verdubbeld van 89 in juni 1987 tot 171 in juni 1988. Rond 55% van de deelnemers zijn mannen. De tot op heden geringe vraag naar deeltijdpensioen kan - naast het ontoereikende aanbod van deeltijdarbeidsplaatsen en de ingewikkeldheid van het deeltijdpensioenschema - vooral worden verklaard uit het feit dat in 1986 samen met de individueel vervroegde pensionering een aan afgezwakte toegankelijkheidseisen gekoppeld invaliditeitspensioen werd ingevoerd dat reeds vanaf het 55ste levensjaar een volledige uittreding uit de beroepsarbeid mogelijk maakt. De deelname aan deze pensioenvorm heeft de verwachtingen meer dan dubbel overtroffen. Tot eind juli 1987 werden meer dan 12.000 vervroegde pensioenen toegekend (Jacobs, 1988, p. 3).

Tabel 2: Deelnemers aan het Finse deeltijdpensioenschema

	30 juni 1987	31 december 1987	30 juni 1988
aantal mannen	48	75	98
aantal vrouwen	41	67	73
totaal	89	142	171

Bron: Opgave Finse Ministerie van Sociale Zaken en Gezondheid.

Een opvallend kenmerk van het deeltijdpensioenschema in Finland is dat het niveau van het pensioen gekoppeld is aan de leeftijd en afneemt naarmate het individu verder verwijderd is van de pensioenleeftijd. Maar misschien wel het belangrijkste verschil met het systeem in Zweden is dat het werkt binnen een zeer verschillende arbeidsmarkt en beleidscontext (EIRR, 159, april, 1987, p. 18). Op de eerste plaats is de werkloosheid in Finland (16,3%) aanzienlijk hoger dan in Zweden (2,8%). Het Finse systeem werd geïntroduceerd op een tijdstip waarop als gevolg van de recessie een grote druk op oudere werknemers rustte om met vervroegd pensioen te gaan. In Finland is men nog verder gegaan dan in Denemarken in het gebruik van vervroegde uittreding om de werkloosheid terug te dringen (EIRR, 159, april 1987, p. 18). Vanaf 1980 is als antwoord op de recessie een aan een middelentoets gekoppelde overbruggingsbetaling, bekend als "werkloosheidspensioen", beschikbaar voor langdurige werklozen van 55 jaar en ouder. Tussen 1980 en 1984 steeg in Finland het aantal "werkloosheidsgepensioneerden" van 14.000 tot meer dan 43.000.

5. VERENIGD KONINKRIJK

5.1 Algemeen

De normale pensioengerechtigde leeftijd in het Verenigd Koninkrijk bedraagt 60 jaar voor vrouwen en 65 jaar voor mannen. Het basisstaatspensioen is een vast bedrag inclusief een aanvulling voor een afhankelijke echtgenoot en bedraagt 1/3 van het gemiddelde industriële loon. Het wordt aangevuld hetzij met een "loonafhankelijk" staatspensioen, ter waarde van 25% van het jaarlijkse inkomen gedurende de beste 20 verdiende jaren, hetzij met een in termen van de pensioenwet "niet minder onvoordelig" beroepspensioen betaald door de werkgever. Bijna de helft van alle afhankelijke werknemers is lid van een dergelijk beroepspensioenschema (Casey en Bruche, 1983, pp. 120-121). Het beroepspensioen is altijd afhankelijk van het beëindigen van de werkgelegenheidsrelatie met de organisatie die voor het pensioen heeft betaald, maar volledig stoppen met activiteiten is niet nodig. Voor het ontvangen van een volledig staatspensioen geldt als voorwaarde dat de ontvanger de wens uit met pensioen te gaan. Dit betekent minder dan 12 uren per week te werken, of minder dan een bepaald bedrag (£ 75) per week te verdienen. Voor verdiensten boven dit niveau wordt het pensioen verminderd. Deze regel geldt voor mannen beneden 70 en vrouwen beneden 65 jaar. Het pensioen wordt per jaar met 7,5% verbeterd voor elk jaar dat het pensioen wordt uitgesteld.

De enige manier waardoor de overheid directe invloed heeft op de pensioenleeftijd is de introductie in 1977 van het "Job Release Scheme" (JRS). Het JRS moet eerder worden gezien als een tijdelijke en anti-cyclische maatregel dan als een vervroegde uittredpolitiek. Het heeft als intentie vacatures te creëren en de effecten van de werkloosheid af te zwakken. De basis van het schema is de betaling van een uitkering aan oudere werknemers om hen aan te moedigen hun baan te verlaten op voorwaarde dat hun werkgever bereid is hetzij als directe, hetzij als indirecte vervanging, een geregistreerd persoon aan te nemen. Het gehele programma wordt jaarlijks verlengd. De regeling is toegankelijk voor mannen vanaf 62 jaar (was 64 jaar); voor vrouwen vanaf 59 jaar en vanaf 60 jaar voor gehandicapten. De uitkering wordt betaald tot aan de pensioenleeftijd en is afhankelijk van gezinssituatie en gezondheidstoestand. De deelname aan het schema is volledig vrijwillig (Drèze, 1986, p. 582). De uitkering voor mannen van 62 jaar en vrouwen van 59 jaar is belastingvrij en bedraagt £ 65,50 voor een gehuwd persoon met een afhankelijke echtgenoot die minder dan £ 13 per week verdient en £ 51,95 voor alle anderen. De uitkering voor gehandicapten bij mannen in de leeftijd van 60-63 jaar is belastbaar en is dientengevolge, resp. £ 74,00 en £ 60,25. De deelname aan het JRS is laag, rond 11 à 12% van de gerechtigden. In maart 1984 ontvingen 90.000 personen een uitkering op grond van het Job Release Scheme (EIRR, 143, december 1985, p. 21).

5.2 Deeltijdpensioen

Het "part-time Job Release Scheme" werd in oktober 1983 geïntroduceerd in het Verenigd Koninkrijk. Het ging hierbij om een uitbreiding van het vanaf 1977 bestaande Job Release Scheme. Bij het deeltijdpensioenschema konden vrouwen vanaf 59 jaar en mannen vanaf 62 jaar (gehandicapten vanaf 60 jaar) een inkomensonafhankelijk deeltijdpensioen krijgen, wanneer zij hun arbeidstijd met de helft reduceerden en de vrijgekomen deeltijdarbeidsplaats door een geregistreerde werkloze weer werd bezet. De werknemer moest gedurende tenminste 12 maanden minimaal 30 uur per week hebben gewerkt bij de huidige werkgever. De deelnemer moest na de arbeidstijdverkorting tenminste 16-29 uur per week werken. Deze herbezettingplicht illustreert dat het deeltijdpensioenschema met name bedoeld was als maatregel om de werkloosheid terug te dringen. Samenvoeging van twee deeltijdbanen tot een volletijdbaan was niet mogelijk (Jacobs, 1988, p. 4). De uitkering was een vast bedrag per week. Voor de laagstbetaalden betekende dit 100% looncompensatie. In het eerste jaar was de compensatie belastingvrij. Er waren 4 tarieven van uitkeringen afhankelijk van het inkomen van de echtgenoot en de arbeidsongeschiktheid. In 1984 bedroeg het deeltijdpensioen £ 24 tot maximaal £ 35,30 afhankelijk van de gezinssituatie.

5.3 Deelname

Noch voor de werkgever noch voor de oudere werknemer was het Britse deeltijdpensioenmodel aantrekkelijk, zodat de deelname gering bleef. Geschat werd dat 40.000 personen aan het part-time Job Release Scheme zouden deelnemen (TUC, 1988, p. 7). Schattingen van het Departement of Employment laten zien dat het part-time Job Release Scheme per mei 1985 voor 53.000 mensen in een deeltijdbaan zou voorzien. Echter het deeltijdpensioenschema werd per begin juni 1986 voor inschrijving gesloten met minder dan 300 ontvangers van een deeltijdpensioen. In december 1985 waren er 242 deelnemers aan het schema (Laczko, 1986, p. 223). Na 12 maanden operationeel te zijn omvatte het schema 578 banen (Drèze, 1986, p. 586).

5.4 Effectiviteit

De geringe animo voor het deeltijdpensioenschema kan uit een aantal factoren worden verklaard (Laczko, 1986, pp. 223-224; EIRR 159, april 1987, pp. 17-18):

- het naast elkaar bestaan van voorzieningen voor volledige vervroegde uittreding en van deeltijd vervroegde uittreding tastte de interesse in gefaseerde pensionering bij zowel werkgevers als werknemers aan. Voor werknemers was er een geringe financiële prikkel om een deeltijdpensioen te kiezen in plaats van een volledige vervroegde uittreding,

terwijl ook bedrijfspensioenrechten aangetast werden. In het Verenigd Koninkrijk is meer dan 90% van de werknemers die onder bedrijfspensioenschema's vallen (iets meer dan de helft van alle werknemers) lid van eindloonschema's. Hierbij wordt het pensioen berekend als een fractie van het individuele eindloon op de pensioenleeftijd en vermenigvuldigd met het aantal jaren dat men pensioen opbouwde. Daardoor konden degenen die voor deeltijdpensioen kozen op 50%-basis ongeveer de helft van hun pensioenrechten bij volledige pensionering verliezen;

- vanuit het gezichtspunt van de werkgevers werd deeltijdpensioen beschouwd als een moeilijker te hanteren middel om het personeelsbestand te verminderen dan de volledige vervroegde uittredingsmaatregelen. Dit was deels het geval omdat er problemen optraden bij het creëren van deeltijdbanen en de daarmee gepaard gaande administratieve kosten. Maar de belangrijkste overweging die invloed had op het door werkgevers gevoerde beleid lijkt te zijn geweest dat zij grotere salarisbesparingen konden realiseren en meer konden doen om hun personeel te verjongen en te herstructureren door gebruik te maken van volledige vervroegde uittreding in plaats van deeltijd vervroegde uittreding;
- het bestaan van de verplichte herbezettingsregeling in het deeltijdpensioenschema werd eveneens als een restrictie ervaren door werkgevers, daar zij, in tegenstelling tot het Zweedse systeem, de deeltijdpensioenregeling niet konden gebruiken om de totale personeelsomvang te verminderen;
- werkgevers hadden eveneens problemen om geschikte deeltijdwerknemers uit het werklozenbestand aan te trekken. Er was geen prikkel voor de werklozen om een deeltijdbaan te nemen, daar de ontvangen lonen uit een deeltijdbaan waarschijnlijk lager zouden zijn dan de uitkering wanneer zij werkloos bleven, behalve bij zeer jeugdige thuiswonenden of gehuwde vrouwen. Dit was met name een probleem daar in tegenstelling tot in Frankrijk werkgevers verplicht waren twee werkloze personen aan te trekken voor partiële uittreeders in plaats van een voltijdwerknemer aan te trekken. De voorwaarden van het systeem werden dienaangaande veranderd. De herbezettingseis werd afgezwakt, zodanig dat deeltijdvacatures konden worden bezet door werkloze personen die geen werkloosheidsuitkering ontvingen. Beoogd werd deeltijdbanen te openen voor gehuwde vrouwen die het meeste geïnteresseerd zijn in deeltijdarbeid maar vaak uitgesloten zijn omdat zij niet als werkloos geregistreerd staan.

Om de animo voor het "part-time Job Release Scheme" te vergroten, voordat het schema werd beëindigd, werd vanaf april 1985 een subsidie verstrekt van £ 840 aan de werkgever voor elke persoon die met deeltijdpensioen ging en een aanvulling van £ 4 aan de gedeeltelijke uittredende werknemer. Deze maatregel had weinig effect (Laczko, 1986, p. 224).

5.5 Consequenties

Ook vóór het bestaan van het "part-time Job Release Scheme" was in het Verenigd Koninkrijk sprake van deeltijd vervroegde uittrederegelingen (zie IDS, 1981, pp. 73-78). Vanaf het midden van de jaren zeventig treedt in het Verenigd Koninkrijk een snelle toename op in het aantal geleidelijke pensioenprogramma's. Dan zijn eveneens de vakbonden meer betrokken. De recentere systemen zijn bijna allemaal via collectieve arbeidsovereenkomsten geïntroduceerd (Casey en Bruche, 1983, pp. 29-30). Werkgevers die gefaseerde pensionering hebben geïntroduceerd zeggen dat zij dit gedaan hebben primair om de overgang van werk naar pensioen te vergemakkelijken. Ook de vakbonden zijn voorstanders van de introductie van gefaseerd pensioen als middel om de werkweek te verkorten, zodat vele schema's het product van onderhandeling zijn. Uit een studie van het British Institute of Management uit 1978 blijkt dat 12% van de onderzochte ondernemingen een geleidelijk pensioenprogramma had voor al haar werknemers.

Voor werkgevers kan gefaseerde pensionering problemen opleveren: dislocatie in productiegebieden; invallen voor de tijd dat werknemers afwezig zijn; administratie (loonberekening, etc.). Daar waar werknemers individueel en tot op zekere hoogte gespecialiseerd werk doen kan opvulling onmogelijk zijn. Echter wanneer een andere werknemer opgeleid wordt kan de verantwoordelijkheidsovername geleidelijk verlopen. Voor ploegenarbeid kan vervanging eveneens moeilijk te organiseren zijn.

De voordelen van gefaseerde pensionering voor de werkgever zijn de volgende:

- werknemers zullen minder afwezig zijn. Een bedrijf gaf aan dat het verzuim van degenen van 60 jaar en ouder daalde van 14% naar nul na de introductie van gefaseerde pensionering. Korter werken door oudere werknemers leidt tot een daling in ziekte onder deze groep;
- het geeft de organisatie de mogelijkheid een opvolger op te leiden die de verantwoordelijkheden van de baan deelt met de oudere werknemer gedurende de overgang. Dit vergemakkelijkt het leerproces;
- bemanningsniveaus kunnen vooraf gepland worden en gemakkelijker aangepast dan in het geval van problemen als gevolg van ziekteverzuim dat niet voorspelbaar is;
- daar slechts enkele werknemers op elk gegeven tijdstip met pensioen gaan zullen de kosten niet hoog zijn.

De arbeidstijd van een werknemer onder gefaseerde pensionering kan op de volgende manieren verkort worden:

- minder uren per week, ploeg of rota;
- minder dagen per week;
- verhoging van het aantal vakantiedagen;
- combinatie van bovenstaande mogelijkheden.

De meest voorkomende methode van verkorting van de arbeidstijd is het aantal gewerkte dagen per week te verminderen.

Hoewel enkele schema's langere perioden omvatten, gelden de meeste

gefaseerde pensioenschema's voor werknemers die 12 tot 6 maanden van hun pensioendatum verwijderd zijn (IDS, 1981). In tegenstelling tot in Frankrijk bestaat de mogelijkheid te kiezen tussen vervroegde uittreding en progressieve uittreding in het Verenigd Koninkrijk niet. In de meest vergaande programma's start de arbeidstijdverkorting twee jaar voor het pensioen. In de meeste gevallen echter slechts 12 tot 6 weken. De meest voorkomende arbeidstijdverkorting is een toenemende korting van 1 tot 4 dagen per week. In bijna alle gevallen is deelname verplicht (Casey en Bruche, 1983, pp. 20-33).

Over de betaling van een werknemer bij gefaseerde pensionering wordt onderhandeld met de vakbonden wanneer het systeem wordt gestart. Het is echter gebruikelijk ten minste het basisuurloon of de gemiddelde verdiensten te betalen die de werknemer ontving vóór de verkorting van de arbeidstijd. Werknemers ontvangen gewoonlijk elke locale of nationale loonsverhoging terwijl zij korter werken.

Het niveau van de aangeboden betaling heeft effect op de deelname aan de regeling door werknemers. Wanneer verkorting van de arbeidstijd tot een grote daling in de verdiensten leidt zal dit werknemers ontmoedigen om te vragen voor gefaseerde pensionering. Bijna alle schema's zijn vrijwillig zodat de keuze uiteindelijk bij de werknemer ligt (IDS, 1981).

Het niveau van de lonen dat wordt betaald aan degenen die geleidelijk met pensioen gaan is ook van belang voor de berekening van de pensioenen. Beroepspensioenen zijn meestal gebaseerd op het laatst verdiende loon dat wordt berekend hetzij aan de hand van de loonbetaling in een van de laatste vijf jaren voor het pensioen, hetzij aan de hand van het gemiddelde van de totale verdiensten gedurende een periode van drie of meer opeenvolgende jaren eindigend niet vroeger dan tien jaren voor het pensioen. Om deze reden zijn de verdiensten gedurende de laatste dienstjaren zeer belangrijk bij de berekening van de omvang van het pensioen dat de werknemer zal krijgen bij pensionering. Daarom staan sommige werkgevers toe een pensioen op te bouwen gelijk aan dat voor reductie van de arbeidstijd (pensioen is gebaseerd op vijf dagen werk per week of vijf dagen normaal loon), of meer aan het pensioenschema bij te dragen om dezelfde rechten te behouden of op te bouwen.

De introductie in 1977 van het Job Release Scheme maakte een belangrijk deel van de gefaseerde uittreedschema's op ondernemingen overbodig (Swank, 1982, p. 23).

6. FRANKRIJK

6.1 Algemeen

Pensioen is een recht, geen verplichting in Frankrijk. Elke werknemer kan de leeftijd waarop hij met ouderdomspensioen wenst te gaan uitstellen zo lang hij wil (Commission of the European Communities, 1985, p. 15).

In Frankrijk geldt vanaf 1983 een flexibele pensioenleeftijd beginnend bij 60 jaar. Op 60-jarige leeftijd ontvangt men in beginsel 25% van het gemiddelde loon over de 10 beste jaren uit de loopbaan; na de 60-jarige leeftijd wordt, indien wordt doorgewerkt, tot de 65-jarige leeftijd per jaar 5% extra opgebouwd en vervolgens nog eens 1,25% per kwartaal of 5% per jaar extra als na de 65-jarige leeftijd wordt doorgewerkt. Echter werknemers die op 60-jarige leeftijd 37,5 jaar pensioenbijdrage hebben betaald, ontvangen op grond van een nieuwe regeling al vanaf 60 jaar 50% van het gemiddelde loon over de 10 beste jaren. Indien op 60-jarige leeftijd niet aan die eis wordt voldaan zal eerst bij pensionering op 65-jarige leeftijd een pensioen van 50% van het gemiddelde loon over de 10 beste jaren worden genoten; in de praktijk is het pensioenresultaat doorgaans te laag om al met 60 jaar met pensioen te kunnen gaan.

Voorts werd in Frankrijk in 1982 op basis van de zogenaamde "contrats de solidarité préretraite démission" die tussen overheid en werkgevers werden gesloten, bepaald dat werknemers in de leeftijd tussen 55 jaar en 60 jaar vervroegd konden uittreden. Zij ontvingen dan een gegarandeerde uitkering van 70% van het laatst genoten bruto-salaris. De werkgevers moesten zich verplichten de vrijkomende arbeidstijd op te vullen, waarbij voorrang moest worden gegeven aan werkloze jongeren, alleenstaande vrouwen met gezinslasten en aan werklozen die geen recht meer hadden op een werkloosheidsuitkering. De deelname aan dit vervroegde uittreedschema was hoog. Eind 1983 namen 210.000 werknemers deel. Dat is 65% van de in aanmerking komende werknemers. De reden voor deze hoge deelname was het tamelijk hoge gegarandeerde uitkeringspercentage evenals de actieve promotie van het schema door bedrijven (EIRR 143, december 1985, p. 21). Deze vrijwillige volledige vervroegde uittreding werd in 1983 afgeschaft.

6.2 Deeltijdpensioen

De Franse wetgeving maakte het merendeel van de gefaseerde uittredingsprogramma's op ondernemingsniveau overbodig, daar het merendeel begint bij 60 jaar of later (Swank, 1982, p. 23). Het verdwijnen van de graduele uittreedschema's op ondernemingsniveau in Frankrijk aan het eind van de jaren zeventig hing vooral samen met de uitbreiding van volledige vervroegde uittreding. De inkomensvervangingsvoeten van volledige en gedeeltelijke uittreding verschilden vaak zeer weinig. Bedrijven gaven eveneens de voorkeur aan volledige vervroegde uittreding daar zijzelf de kosten van

gedeeltelijke vervroegde uittreding droegen terwijl de kosten van volledige vervroegde uittreding door het werkloosheidsverzekeringssysteem werden gedragen. Kostenafwenteling was dus mogelijk (Casey, 1987, p. 358).

In Frankrijk bestaat, evenals in het Verenigd Koninkrijk, een deeltijdpensioenmodel waarbij de arbeidstijdverkorting van de oudere werknemers aan een herbezettingplicht door de werkgever gekoppeld is. In Frankrijk hebben werknemers tussen 55 en 60 jaar in het kader van de zogenaamde "solidariteitscontracten" vanaf 1982 de mogelijkheid, indien wordt voldaan aan bepaalde voorwaarden, te kiezen tussen volledige vervroegde uittreding en een halvering van hun arbeidstijd met gelijktijdig recht op deeltijdpensioen. Naast de arbeidstijdverkorting van 50% geldt als voorwaarde voor deelname dat de werknemer tien jaar als werkende verzekerd moet zijn geweest. In tegenstelling tot de Scandinavische landen moet in Frankrijk een werkgever een werkloze of prioriteitscategorie werkzoekende aanstellen wanneer oudere werknemers gedeeltelijk uittreden. Deze herbezettingplicht geeft weer dat deze schema's vooral beschouwd worden als een personeelsbeleidsmaatregel om de werkloosheid te reduceren (EIRR, 1987, april, p. 16). Terwijl de mogelijkheid van vrijwillige volledige vervroegde uittreding als gevolg van de hoge deelname en de daaruit resulterende kosten eind 1983 weer werd afgeschaft, bleef het deeltijdpensioenmodel gehandhaafd. Deels gebeurde dit om de belangstelling voor gefaseerde uittreding te vergroten. Deze laatste mogelijkheid is veel goedkoper gezien vanuit de publieke uitgaven (EIRR april 1987, p. 18). Het door de staat betaalde deeltijdpensioen bedraagt 30% van het totale vroegere bruto arbeidsinkomen en wordt opgeteld bij het inkomen uit de deeltijdbetrekking. Bij de herbezetting kan de werkgever ook twee vrijgekomen deeltijdarbeitsplaatsen tot een volletijdarbeitsplaats samenvoegen.

Door de Franse regering is op 15 april 1987 een regeling geïntroduceerd waarbij een systeem van deeltijd (50%) vervroegde uittreding mogelijk was in het geval van geplande reductie van het personeel. Tot die datum was dergelijke vervroegde vrijwillige uittreding alleen beschikbaar indien het algemene werkgelegenheidsniveau werd gehandhaafd. Nu kunnen werknemers van 56 jaar en 2 maanden oud of 55 jaar, die gewerkt hebben op volletijdbasis gedurende de voorafgaande 12 maanden, een uitkering ontvangen uit een schema gefinancierd door het Nationale Werkgelegenheidsfonds (FNE) indien zij toestemmen halftijds te gaan werken als gevolg van economische moeilijkheden in hun bedrijf. Zij ontvangen een halftijdse beloning plus 30% extra van hun laatst verdiende loon tot een maximum van het sociale zekerheids plafond (FF 9.630 per maand in 1987) evenals 25% van elk bedrag boven dat plafond tot een maximum van vier maal dit plafond. Het bedrijf draagt bij aan de kosten: 6% van de vergoeding die de werknemer per dag krijgt vermenigvuldigd met het totale aantal dagen dat het FNE de vervroegde uittreding "top-up" van de werknemer financiert (EIRR, 161, juni 1987, p. 4). Van deze vorm van deeltijdpensioen wordt momenteel echter nauwelijks gebruik gemaakt (Jacobs, 1988).

6.3 Deelname

Het Franse deeltijdpensioenmodel in het kader van de solidariteitscontracten heeft slechts in beperkte mate succes. In 1983 waren er slechts 1.169 begunstigden. In 1984 vielen er 1.300 mensen onder deze regeling. In 1987 traden 3.520 personen toe. Echter genoemd dient te worden dat er een afzonderlijk schema bestaat voor ambtenaren en werknemers bij gemeenten. Dit schema blijkt populairder. Tussen 1982 en 1984 namen 12.000 mensen deel (EIRR 1987, nr. 159, april, p. 17). Een reden waarom de deeltijd vervroegde uittreding in de publieke sector in Frankrijk populairder is dan in het Verenigd Koninkrijk, is omdat de toegang tot volledige vervroegde uittreding beperkter is. Een andere reden is dat - hoewel de voorwaarden in de publieke sector gelijk zijn aan die in de private sector - de toegankelijkheid voor deeltijd vervroegde uittreding niet afhankelijk is van berekening gebaseerd op voorgaande arbeidsjaren. Dit is een voordeel voor vrouwen die een onderbroken arbeidsleven hebben en die de meerderheid vormen van de deeltijd vervroegde uittreders in de publieke sector. Het hoge aandeel vrouwelijke deeltijduittreders geeft waarschijnlijk ook de grotere bereidheid van vrouwen weer deeltijdarbeit te aanvaarden (Laczko, 1986, p. 224).

6.4 Effectiviteit

De redenen voor de lage participatie zijn in Frankrijk gelijk aan die in het Verenigd Koninkrijk. Het naast elkaar bestaan van schema's voor volledige vervroegde uittreding en deeltijd vervroegde uittreding ondermijnt de interesse in gefaseerde pensionering van zowel werkgevers als werknemers. Hoofdzakelijk als gevolg van de concurrentie met volledige vervroegde pensioenschema's, die extreem genereuze uitkeringen aanbieden in de leeftijd tussen 55 en 60 jaar, hebben werknemers weinig interesse voor gefaseerde vervroegde uittreding (Commission of the European Communities, 1985, p. 6). Voor werknemers zijn er weinig financiële prikkels om deeltijd vervroegde uittreding te kiezen, terwijl ook bedrijfspensioenrechten aangetast worden. De financiële voordelen van deeltijd vervroegde uittreding in vergelijking met volledige vervroegde uittreding onder het solidariteitscontractenschema waren daar waar werkgevers een vergoeding gaven boven op de staatsuitkering te verwaarlozen of zelfs negatief. Degenen die volledige vervroegde uitkering kozen kregen 70% van het laatste bruto inkomen en degenen die deeltijd vervroegde uittreding kozen 80%, maar het verschil in netto inkomen was geringer: 80% tegen 85% van het laatste inkomen (Frank, et al., 1982, p. 73). Maar ook de verplichte herbezetting en de, zeker in de industrie, geringe prikkel deeltijdarbeitsplaatsen voor oudere werknemers te scheppen kan werkgevers er van weerhouden dit deeltijdpensioenmodel te bevorderen (Jacobs, 1988; Laczko, 1988). De afschaffing van het volledige uittreedmodel lijkt enige invloed te hebben op de deelname aan het deeltijdpensioenmodel.

6.5 Consequenties

Vanuit het gezichtspunt van de werkgevers wordt deeltijdpensioen beschouwd als een moeilijker te hanteren middel om het personeelsbestand te verminderen dan de volledige vervroegde uittredingsmaatregelen, deels omdat er problemen optreden bij het creëren van deeltijdbanen en de daarmee gepaard gaande administratieve kosten. Maar de belangrijkste overweging die invloed heeft op het door werkgevers gevoerde beleid lijkt te zijn dat zij grotere salarisbesparingen kunnen realiseren en meer kunnen doen om hun personeel te verjongen en te herstructureren door gebruik te maken van volledige vervroegde uittreding dan van deeltijd vervroegde uittreding.

Het bestaan van de verplichte herbezettingregeling in het deeltijdpensioenschema wordt eveneens als een restrictie ervaren door werkgevers daar zij, in tegenstelling tot het Zweedse systeem, de deeltijdpensioenregeling niet kunnen gebruiken om de totale personeelsomvang te verminderen.

Werkgevers hebben eveneens problemen om geschikte deeltijdwerknemers uit het werklozenbestand aan te trekken. Er is weinig prikkel voor de werklozen om een deeltijdbaai te nemen daar de ontvangen lonen uit een deeltijdbaai waarschijnlijk lager zullen zijn dan de uitkering wanneer zij werkloos blijven, behalve bij zeer jeugdige thuiswoners of gehuwde vrouwen. Ook de lage status van deeltijdarbeid en de associatie met vrouwenarbeid kan een rem betekenen op de groei van deeltijd vervroegde uittreding (Laczko, 1986, p. 224).

6.6 Toekomst

De wet van 5 januari 1988 introduceert het recht op gefaseerde pensionering (*retraite progressive*) voor werknemers. Het nieuwe schema is op 1 juli 1988 in werking getreden. Het doel van dit schema is werknemers aan te moedigen te blijven werken op deeltijdbasis na de normale pensioenleeftijd van 60 jaar. De nieuwe wet kent geen herbezettingplicht. Onder bepaalde voorwaarden kunnen werknemers vrijwillig in deeltijd gaan werken gedurende de laatste fase van hun arbeidsleven - waarschijnlijk bij dezelfde werkgever - en tegelijkertijd een deeltijdpensioen ontvangen, proportioneel aan de reductie van het aantal gewerkte uren. Een volledig pensioen wordt betaald indien de werknemer volledig ophoudt met werken. De werknemer moet aan de volgende drie voorwaarden voldoen (EIRR 173, mei 1988, p. 15):

- tenminste 60 jaar oud zijn;
- het vereiste aantal van 15 kwartalen hebben bijgedragen aan rechten op een volledig staatsouderdomspensioen;
- zijn arbeidstijd met tenminste 20% verminderen en werkzaam zijn in deeltijd tot maximaal 32 uren per week, waarschijnlijk bij dezelfde werkgever.

Het deeltijdpensioen wordt ingetrokken indien de werknemer weer in volletijd gaat werken of een andere deeltijdbaai aanneemt dan die waarvoor het deeltijdpensioen is toegekend (SLB, 1/88, p. 166). Werknemers die gefaseerd uittreden bouwen geen andere supplementaire rechten op samenhangend met volledige pensionering.

Het succes van dit schema moet nog blijken. Momenteel heeft slechts naar schatting 2,2% van de bedrijven de arbeidstijd gereorganiseerd ten gunste van werknemers die het pensioen naderen. Van deze bedrijven geeft 67% extra vakantie: 24% geeft een reductie in de werktijd per dag of per week en 21% heeft een bepaalde vorm van gefaseerde pensionering geïntroduceerd (EIRR 173, mei 1988, p. 15).

7. BONDSREPUBLIEK DUITSLAND

7.1 Algemeen

De normale pensioenleeftijd in de Bondsrepubliek Duitsland is 65 jaar voor mannen zowel als vrouwen. Daarnaast bestaat de mogelijkheid tot vervroegde uittreding.

De wet ter bevordering van vervroegde uittreding (Vorruhestandsgesetz) dateert van 1 mei 1984. De regeling is van tijdelijke aard en loopt tot 31 december 1988. De regeling is alleen toegankelijk voor werknemers die in de jaren 1984 tot 1988 58 jaar oud worden of reeds ouder zijn. Het doel van de regeling is de verbetering van de tewerkstellingsmogelijkheden van met name de jongeren. De "Bundesanstalt für Arbeit" geeft werkgevers een subsidie bij de invoering van vervroegde uittrederegelingen voor werknemers die 58 jaar of ouder zijn en hun arbeid beëindigd hebben. Voorwaarde hiervoor is dat de werkgever op grond van een CAO of een bedrijfsovereenkomst VUT-gelden van minstens 65% van het gemiddelde bruto-eindloon van de laatste 6 maanden aan de vrijwillig uitgetredene betaalt en de vrijgekomen arbeidsplaats door een geregistreerde werkloze herbezet wordt. De meeste collectieve VUT-regelingen geven hogere betalingen (75%). De hoogte van de overheidssubsidie bedraagt 35% van de genoemde 65% van het bruto arbeids-eindloon. Voor zover de CAO geen garantie bevat dat in het geval dat de betaling door de werkgever wordt gestopt, bijvoorbeeld als gevolg van faillissement, de VUT-uitkering door een "Ausgleichkas" van de werkgever of een gemeenschappelijk fonds van de CAO-partijen wordt betaald, betaalt de Bundesanstalt für Arbeit de VUT-gelden zoals de werkgever dat zou doen. Na aftrek van belastingen en premies bedraagt volgens schattingen van de Westduitse overheid de VUT-uitkering rond 70% van het vroegere netto inkomen. Dat is meer dan het niveau van de werkloosheidsuitkering dat gemiddeld 68% van het vroegere netto loon bedraagt.

De toeslag op de VUT-gelden en de VUT-gelden zelf dienen schriftelijk te worden aangevraagd bij het betreffende arbeidsbureau. Van mei 1984 tot oktober 1987 werden totaal 69.901 aanvragen voor toekenning op grond van de vereisten van subsidie op de VUT-betalingen toegekend. De Bundesanstalt für Arbeit kende in de periode januari tot oktober 1987 rond DM 331,7 miljoen toeslagen toe bovenop de betalingen van de werkgever. Voor 1986 bedroeg dit rond DM 287 miljoen.

Volgens de statistieken van de "Krankenkassen" waren eind oktober 1987 in totaliteit 84.285 trekkers van VUT-gelden geregistreerd.

7.2 Deeltijdpensioen

In de Bondsrepubliek Duitsland bestaat (nog) geen wettelijke regeling ten aanzien van deeltijd vervroegde uittreding. Naast een aantal regelingen op

ondernemingsniveau zijn er eveneens een aantal collectieve overeenkomsten gesloten betreffende deeltijdarbeid voor oudere werknemers en vervroegde uittreding. Bekende bestaande regelingen op ondernemingsniveau zijn de regelingen bij Audi, Daimler-Benz, Deutsche BP, Siemens, Pieroth en Rheinmetall. Deze modellen zullen kort besproken worden. De belangrijkste collectieve overeenkomsten werden in de sigarettenindustrie (vanaf 1978) en in de chemische industrie (vanaf 1985) gesloten. Deze overeenkomsten worden eveneens besproken.

Het feitelijke belang van deeltijdarbeid voor oudere werknemers in West-duitsland is zeer gering. Slechts 2% van alle ondernemingen past een vorm van deeltijdarbeid voor oudere werknemers toe, waarbij nog in mindering kan worden gebracht die bedrijven die geen specifieke regeling voor ouderen toepassen maar een vorm van deeltijdarbeid die ook voor ouderen toegankelijk is. In het algemeen is de deelname zeer gering. Grotere betekenis dan de deeltijdarbeid voor ouderen of geleidelijke overgang hebben arbeidstijdverlichtende maatregelen voor oudere werknemers, zoals pauzeregelingen en extra verlof (Baur et al., 1986, pp. 171-172).

Uit onderzoek van Naegele (1983) blijkt eveneens dat geleidelijke uittreding in de Bondsrepubliek Duitsland slechts weinig voorkomt: in 3% van de bedrijven wordt de dagelijkse arbeidstijd voor oudere werknemers verkort, in 2% van de bedrijven de wekelijkse arbeidstijd en in 3% van de bedrijven is deeltijdarbeid voor ouderen mogelijk. Slechts 8% van degenen die in de leeftijd van 55 jaar en ouder zijn gestopt met werken, werkte in de laatste jaren minder dan 40 uren per week. Hierbij ging het bijna uitsluitend om vrouwen en gering gekwalificeerden. Slechts 1% van alle werknemers is na 55 jaar van volletijd in deeltijd gaan werken. Speciale pauzeregelingen en extra verlofregelingen komen in 1 tot 3% van de bedrijven voor. Bedrijfsleidingen hebben een duidelijke voorkeur voor verlaging van de pensioenleeftijd boven deeltijdarbeid en verlengde vakanties. In grotere bedrijven oordeelt men negatiever over beide laatste dan in kleinere bedrijven. Bedrijfsverenigingen beoordelen duidelijk gunstiger: bijna de helft oordeelt positief over uitbreiding van deeltijdarbeid en bijna driekwart positief over de vakantieverlenging. Ook de ondernemingsraden zijn bijna volledig voor verlaging van de pensioenleeftijd.

7.3 Collectieve deeltijdpensioenen

1. Sigarettenindustrie

Binnen de sigarettenindustrie bestaat reeds vanaf september 1978 voor werknemers die minstens 15 jaar in een bedrijf hebben gewerkt de mogelijkheid om - met toestemming van de werkgever - tot twee jaren voor de pensioengerechtigde leeftijd geheel of gedeeltelijk vrijgesteld te worden van arbeid. De regeling heeft betrekking op ondernemingen met meer dan 100 werknemers. De werknemer kan kiezen tussen deeltijdarbeid (20 uren per week) of volledige vrijstelling. Zijn wens moet overeenstemmen met de wens van de werkgever. De werkgever heeft zo een keuzerecht, maar moet één

van beide mogelijkheden aanbieden. Wordt gekozen voor halvering van de arbeidstijd dan ontvangt de werknemer een volledige doorbetaling van het laatstverdiende brutoloon. Bij de keuze van volledige vrijstelling ontvangt de werknemer 75% van het laatstverdiende brutoloon.

De deelname aan het model steeg geleidelijk van 70% van de gerechtigde werknemers in 1978 tot bijna 95% in 1985. Daarna daalde het deelnamepercentage tot bijna 94% op 1 januari 1986 en 91,7% op 1 januari 1988. In de tijd heeft zich een belangrijke verschuiving voorgedaan in de verhouding tussen de beide keuzemogelijkheden binnen het model. Het percentage mensen dat kiest voor het deeltijdmodel neemt geleidelijk af. Kiest in 1978 nog 71% voor het deeltijdmodel, op 1 januari 1986 nog slechts 18% (Baur et al., 1986, pp. 190-191). Op 1 januari 1988 kiest 19,8% voor het deeltijdmodel (Jacobs, 1988, p. 4). De hoge deelnamekeuze voor de geleidelijke overgang naar het pensioen stemt overeen met de oorspronkelijke doelstelling van de CAO-partners een bijdrage te leveren aan de humanisering van de arbeid.

Uit het onderzoek van Baur et al. (1986, pp. 190 en 192) blijkt dat de verandering in de verhouding tussen de beide keuzemogelijkheden nauwelijks kan worden teruggevoerd op een verandering in de interesse van de werknemers. Wel werd in gesprekken benadrukt dat de toegankelijkheid van het schema voor vrouwen en zwaar gehandicapten in 1981 een verandering heeft veroorzaakt doordat deze - dubbel belast of van gezondheidswege beperkt - eerder geïnteresseerd zijn in volledig stoppen. Echter de verdere ontwikkeling - ook na 1981 - in de richting van volledige vrijstelling kan eerder daarop worden teruggevoerd dat de belangen van de werkgever doorslaggevend waren. Genoemd werden door werkgeverszijde en ondernemingsraden het belang van een algemene personeelsvermindering en het belang van afvloeiing van werknemers met verminderde prestatie. Ook problemen ten aanzien van het ter beschikking stellen van deeltijdarbeidsplaatsen werd benadrukt. De onderzoekers concluderen dat slechts een gedetailleerd verlooponderzoek verklaren kan waardoor het in het begin wel mogelijk was een zeer groot aantal ouderdomsdeeltijdarbeidsplaatsen beschikbaar te stellen en waarom momenteel (1986) de problemen zeer groot zijn dergelijke arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen. De deelname aan het deeltijdmodel is de laatste jaren als gevolg van de noodzakelijke personeelsreductie gedaald ten gunste van volledige vrijstelling. Nu deze problemen zijn overwonnen kan de verhouding weer "normaler" worden. Recente cijfers lijken dit te bevestigen.

2. Chemische industrie

Per 1 maart 1985 werd in de chemische industrie een collectieve overeenkomst gesloten over vervroegde uittreding en ouderdomsdeeltijdarbeid. Vergelijkbare regelingen werden afgesloten in de kunststofverwerkende industrie, Kali- en Steinsalzbergbau, Südwestdeutsche Salzwerte en de Nordwestdeutsche Zementindustrie. De overeenkomst loopt eind 1988 af. Twee belangrijke onderdelen van de overeenkomst waren (Baur et al., 1986, p. 173):

- ouderdomsdeeltijdarbeid; toegankelijk voor werknemers met tenminste 10 jaar bedrijfsbinding. De arbeidstijd wordt met de helft tot 20 uren

per week teruggebracht. Voor het weggefallen inkomen ontvangt de werknemer een compensatie van 70% van het maandloon;

- vervroegde uittreding; recht hierop hebben werknemers na minimaal 10 jaar bedrijfsbinding, die 60 jaar of ouder zijn, of 59 jaar en gedurende de afgelopen 15 jaar in volcontinue ploegendienst hebben gewerkt, of 58 jaar zijn en wettelijk zwaar gehandicapt zijn. De VUT-uitkering bedraagt 75% van het eindsalaris.

De werkgever kan deeltijdarbeid afwijzen indien hij de vervroegde uittreding reeds vanaf 58 jaar aanbiedt.

Werknemers kunnen geen aanspraak maken op de regeling wanneer reeds 5% van de werknemers van een bedrijf in ouderdomsdeeltijdarbeid werkt of een VUT-uitkering krijgt. Ten aanzien van de arbeidstijd geldt dat binnen 4 maanden het gemiddelde aantal wekelijkse arbeidsuren niet meer dan 20 mag bedragen. Volgens opgave van het Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung bedraagt de uitkering momenteel 85% van het volletijdeindloon inclusief speciale betalingen.

De beslissing voor ouderdomsdeeltijdarbeid is definitief; de werknemer kan niet bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd wisselen naar vervroegde uittreding. Vrouwen zijn, voor zover zij met pensioen kunnen gaan, praktisch van de VUT-regeling uitgesloten, tenzij zij de VUT bereiken via de omvorming van de ouderdomsdeeltijdarbeid. Ouderdomsdeeltijdarbeid en vervroegde uittreding concurreren dus met elkaar. Voor de mannelijke werknemers luidt de vraag of hij tussen het 58ste en het 63ste levensjaar in deeltijd wil werken of dat hij met 60 jaar helemaal wil stoppen; voor de werkgever luidt de vraag of een deeltijdarbeidsrelatie gunstiger is dan een iets latere volledige uittreding.

Volgens de Prognosstudie uit 1986 was de benutting van ouderdomsdeeltijdarbeid door de gerechtigden in mei/juni 1986 zeer gering. Het deelnamepercentage bedroeg 2% voor mannen en 4% voor vrouwen. Baur et al. (1986, p. 178) geven de volgende verklaring voor dit lage percentage. Slechts rond 10% van de gerechtigden dient een verzoek in - vrouwen (13%) iets meer dan mannen (8%). Het merendeel van de ingediende aanvragen voor ouderdomsdeeltijdarbeid wordt door de bedrijven omgezet in een vervroegde uittreding; voor mannen (78%) vaker dan voor vrouwen (54%). De onderzoekers concluderen dat de meerderheid van de gerechtigden, noch de bedrijven de ouderdomsdeeltijdarbeid wensen.

De ondernemingsargumenten tegen ouderdomsdeeltijdarbeid zijn in principe gelijk aan die welke tegen deeltijdarbeid in het algemeen worden ingebracht: niet-deelbaarheid van de arbeidsplaats; onmogelijkheid een "tweeling" te vinden; organisatorische problemen; gebrek aan acceptatie bij chefs, etc. De ondeelbaarheid van de arbeidsplaatsen werd vooral genoemd voor leidinggevende functies, functies met informatiestromen en gespecialiseerde functies. Een element van de ondeelbaarheid is de moeilijkheid of onmogelijkheid - met name bij arbeidsplaatsen bezet door mannen en ploegendienst-arbeidsplaatsen - een passende deeltijdpartner te vinden. De minste problemen werden genoemd in de overwegend door vrouwen bezette arbeidsplaatsen in de productie, waar het kwalificatieniveau niet erg hoog is en het mogelijk is passende "tweelingen" te vinden. Organisatorische problemen werden met

name genoemd waar arbeidsplaatsen moeilijk deelbaar zijn en reorganisatie nodig is. Hier is fantasie en een vaste wil nodig om deeltijdarbeid mogelijk te maken. De organisatorische problemen werden in grotere bedrijven vaker genoemd dan in kleinere (Baur et al., 1986, p. 180).

Positieve argumenten voor ouderdomsdeeltijdarbeid werden op ondernemingsniveau slechts zelden genoemd en waren vaak slechts theoretische overwegingen. Ouderdomsdeeltijdarbeid kan voordelig zijn bij (Baur et al., 1986, p. 181):

- de inwerking van een opvolger;
- de achteruitgang van de gezondheid van werknemers met verminderde prestatie wiens ervaring nog deels wordt gebruikt;
- een arbeidsplaats die te weinig arbeid voor een voltijdmedewerker omvat.

De afweging van de werkgever tussen ouderdomsdeeltijdarbeid en vervroegde uittreding ten gunste van de vervroegde uittreding hangt samen met het feit dat de VUT een beter instrument is om het personeelsbestand terug te dringen, eenvoudiger toe te passen is en vaak ook financieel voordelig is (Baur et al., 1986, p. 181).

Als redenen voor de geringe interesse van werknemers voor ouderdomsdeeltijdarbeid werden genoemd (Baur et al., 1986, pp. 182-183):

- de ongewoonheid van de situatie; de gewenning aan normale arbeidstijden en het gebrek aan bereidheid zich aan te passen op oudere leeftijd;
- de zorg voor aanpassingsproblemen in het werk;
- de zorg het team te belasten met de eigen arbeidstijdverkortingsproblemen;
- positieverlies in de groep; men hoort er niet meer volledig bij en
- reductie van het inkomen terwijl kosten (reizen) blijven.

De keuze van werknemers voor vervroegde uittreding in plaats van ouderdomsdeeltijdarbeid hangt ook hier mee samen dat men de keuze voor deeltijdarbeid niet kan terugdraaien richting volledige vervroegde uittreding. In de bedrijven die deze mogelijkheid wel bieden wordt ook weinig gebruik gemaakt van ouderdomsdeeltijdarbeid; het verschil tussen ouderdomsdeeltijdinkomen en vervroegde uitkering is zeer gering. Wanneer er toch al iets moet veranderen wil men liever helemaal stoppen. Eveneens is het van belang dat de ondernemingsraden zich niet sterk maken voor ouderdomsdeeltijdarbeid. Zij prefereren in verband met de arbeidsmarktsituatie de vervroegde uittreding (Baur et al., 1986, pp. 182-184).

7.4 Ondernemingsdeeltijdpensioenen

Bij Audi AG bestaat vanaf 1 september 1987 de mogelijkheid individueel ouderdomsdeeltijdarbeid overeen te komen. Voorwaarde is dat er geen bezwaren vanuit het bedrijf zijn. Het betreft een drietrapsreducering van de arbeidstijd tot 40% van de regelmatige wekelijkse arbeidstijd. Voor zwaar gehandicapten en werknemers die én tegen stukloon én in ploegendienst werken geldt bij het einde van 57ste jaar een arbeidstijdverkortingsprocent tot 80%; bij het

einde van het 59ste jaar tot 60% en bij het einde van het 60ste jaar tot 40%. Voor werknemers die tegen stukloon of ploegendienst werken gelden dezelfde getrapte arbeidstijdverkortingspercentages bij het einde van het 58ste, 60ste en 61ste jaar. Voor de overige werknemers is de leeftijd eind 59ste, 61ste en 62ste jaar. Bij 80%, 60% en 40% ontvangt de werknemer respectievelijk 90%, 80% en 70% van het laatstverdiende voltijdloon.

Bij Daimler-Benz AG bestaat vanaf 1 januari 1981 de mogelijkheid van ouderdomsdeeltijdarbeid in de vorm van 20 uren per week. Als voorwaarden geldt 10 jaar ononderbroken tewerkstelling in regelmatige drieploegendienst of nachtdienst. De minimumleeftijd bedraagt 60 jaar. Maximaal kan 3 jaar voor de vroegst mogelijke pensioenleeftijd gebruik worden gemaakt van de regeling. De uitkering bedraagt 100% van het laatst verdiende voltijdloon gedurende 6 maanden; 10 maanden lang maandelijks 2% minder en 20 maanden 80% van het laatst verdiende voltijdloonsom.

Bij Deutsche BP AG geldt vanaf 1 september 1979 de mogelijkheid individueel tweetrapsouderdomsdeeltijdarbeid tot 20 uren per week overeen te komen. Voorwaarde is de toestemming van de werkgever. De beginleeftijd bedraagt 55 jaar en 52 jaar voor zwaar gehandicapten. Vanaf 55 jaar vinden flexibele arbeidstijden plaats en is de werknemer vrijgesteld van prestatiebeoordelingen. De ouderdomsdeeltijdarbeid heeft de vorm van een vermindering van de dagelijkse arbeidstijd met 2 uren in het voorlaatste en 4 uren in het laatste halfjaar voor de pensionering. De uitkering bedraagt 100% van het laatst verdiende voltijdloonsom. De deelname aan deze geleidelijke uittrederegeling bij Deutsche BP is zeer hoog (Schüle 1987, p. 45). Naar schatting 90% van de gerechtigden in bestuurlijke en administratieve functies en bijna alle gerechtigden in de productie nemen het aanbod van een arbeidstijdvermindering aan.

Bij Rheinmetall GmbH geldt vanaf 1981 een zelfde regeling als bij Deutsche BP AG, waarbij eveneens een vermindering van de arbeidstijd per week mogelijk is.

Bij Siemens AG is in 1982 een raamovereenkomst gesloten met de mogelijkheid van ouderdomsdeeltijdarbeid van 20 uren per week. Voorwaarde is 20 jaar voorafgaand bij Siemens werkzaam te zijn geweest; gedurende de laatste vijf jaar in voltijd gewerkt te hebben en er geen bezwaar vanuit het bedrijf is. De regeling geldt vanaf het einde van het 55ste levensjaar en duurt maximaal 4 jaren tot het vroegst mogelijke pensioenbegin. De uitkering bedraagt 75% van het laatst verdiende voltijdloonsom. Daarnaast betaalt de werkgever extra voor een vrijwillige pensioenbijverzekering zodat het volledige pensioen wordt gehandhaafd. Intern onderzoek had aangetoond dat 25% van alle arbeidsplaatsen opgesplitst kon worden tussen twee personen. De meerderheid van de leidinggevenden stond positief tegenover deeltijdarbeid. De organisatorische inspanning en de kosten voor personeel en uitrusting van de arbeidsplaatsen zouden toenemen. Maar het bedrijf zag hiervoor compensatie in groeiende flexibiliteit en lager verzuim. Er werden geen "principiële moeilijkheden" waargenomen, noch met de tijdschalen noch met de werknemers of ondernemingsorganisatie en procedures. Er waren rond 25.000 personen in de betreffende leeftijdsgroep. Vanaf oktober 1982 tot

december 1986 namen slechts 578 mensen deel. Hiervan bestond 18% uit blauwe boorden en 82% uit witte boorden. Van deze laatste werd 47% gevormd door hooggeplaatste werknemers. Begin 1987 maakten 264 werknemers gebruik van de regeling. Dat is 2% van de gerechtigden. Salarisontvangers maken meer (2,7%) gebruik van de regeling dan loontrekkenden (1%). De gemiddelde looptijd bedraagt 2 jaar en 7 maanden. Het bedrijf noemde de volgende oorzaken voor dit geringe resultaat: er was geen wettelijke eis; voor elk afzonderlijk geval diende met de leidinggevende onderhandeld te worden; zelfs gegeven de genereuze financiële regeling waren er slechts enkelen die de inkomensachteruitgang konden dragen; de werknemer in goede gezondheid die tevreden is met zijn baan is niet geneigd in deeltijd te gaan werken; slechts tweederde van de gerechtigde werknemers wist van het bestaan van de regeling of was volledig geïnformeerd.

De *Ferdinand Pieroth Weingut-Kellerei GmbH* kent vanaf 1979 een tweetrapsarbeidstijdverkorting tot 30 uren per week als ouderdomsdeeltijdarbeidsregeling. Men moet 10 jaren bij het bedrijf werkzaam zijn geweest in de binnendienst. Werknemers in de buitendienst en leidinggevenden zijn uitgesloten van de regeling. Mannen van 60 jaar en vrouwen vanaf 55 jaar kunnen eerst 3 jaar lang hun arbeidstijd met 5 uren per week en daarna 2 jaar lang met 10 uren per week verminderen. In de eerste drie jaar ontvangt de werknemer 93,75% van het volletijdarbeidsloon en in de laatste twee jaren 87,5%. De weggevallen uren worden dus half door de werkgever en half door de werknemer gedragen. Werknemers kunnen na hun 63ste jaar tot een inkomen van DM 1000,- per maand bij een arbeidstijd van 20 tot 25 uren doorwerken. Werknemers kunnen ook na hun 65ste jaar doorwerken.

7.5 Vooruitzichten

Een noodzakelijke voorwaarde voor deelname aan een deeltijdpensioenmodel is een voldoende groot aanbod van deeltijdarbeidsplaatsen voor oudere werknemers. In de Bondsrepubliek Duitsland heeft het tekort aan geschikte deeltijdarbeidsplaatsen er toegeleid dat veel werknemers door een met hun gezondheid samenhangende beperking volledig moesten stoppen met werken, hoewel zij nog in deeltijd zouden kunnen werken. Bij de 55-65 jarigen is rond een vijfde van de arbeidsongeschiktheidspensioenen volledig arbeidsmarkt bepaald. Of de invoering van een deeltijdpensioen tot een groter aanbod van deeltijdarbeidsplaatsen zal leiden is gezien de huidige arbeidsmarktsituatie onzeker. Naar de mening van Jacobs (1988, p. 9) is in West-Duitsland een verandering in het denken waar te nemen: bedrijven die op basis van vervroegde uittrederegelingen een radicale personeelsafbouw bij de oudere werknemers hebben doorgevoerd missen hun speciale kwalificaties nu reeds. Dit geldt met name voor hoger gekwalificeerde werknemers waarvan doorwerken met name bij een toekomstige teruglopende beroepsbevolking in toenemende mate ook van belang is voor het bedrijfsleven.

Recentelijk heeft de president van de Westduitse voedsel en catering werknemersbond de Westduitse regering opgeroepen de wet ten aanzien van

vrijwillige vervroegde uittreding te verlengen (deze wet loopt eind 1988 af). Bovendien heeft hij deeltijd vervroegde pensionering voor oudere werknemers voorgesteld. Het voorstel gaat er van uit dat oudere werknemers kunnen verzoeken om 20 uren per week te werken vanaf 55 jaar. De vrijgekomen uren kunnen worden gebruikt om een oudere werkloze in dienst te nemen. Publieke fondsen dienen de kosten van de overgangsuitkering voor de persoon die met partieel pensioen gaat en de partiële werkloosheidsuitkering van de werkloze werknemer te dragen. De voorzitter stelt dat hierdoor 300.000 mensen een baan kunnen vinden en dat het netto resultaat een besparing voor de overheid betekent op werkloosheidsuitkeringen en sociale zekerheidsbijdragen (EIRR, 169, februari 1988, pp. 6-7). Door het Bondskabinet is, op haar zitting van 7 juli 1988, aan de Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung de opdracht gegeven een wettelijk kader op te stellen ter verbetering van de mogelijkheden van een geleidelijke overgang van het arbeidsleven naar pensionering.

Door de Duitse regering is eind september 1988 een wet afgevaardigd die het werknemers mogelijk maakt halftijds te werken vanaf de leeftijd van 58 jaar. Het gaat hierbij om een wettelijk kader voor CAO-regelingen waarin de voorwaarden zijn opgenomen waaronder de staat bepaalde subsidies verstrekt ter bevordering van ouderdomsdeeltijdarbeid. De doelstelling van de Duitse regeling is tweeledig. Enerzijds de oudere werknemers de mogelijkheid te geven hun arbeidstijd te verminderen. Door deze geleidelijke overgang naar de pensioensituatie wordt een stap gezet in de richting van de humanisering van het arbeidsleven. Anderzijds kan hiermee een verbetering van de werkgelegenheidssituatie worden gerealiseerd. Ouderen geven vrijwillig een deel van hun arbeid aan een werkloze. De realisering van deze doelstellingen vereist dat de sociale partners hun medewerking verlenen middels CAO-afspraken. De wettelijke regeling wil een prikkel zijn voor de CAO-partners verdere regelingen over ouderdomsdeeltijdarbeid overeen te komen, waarbij aan hen wordt overgelaten in welke gebieden en onder welke voorwaarden dit gebeurt. De vergoeding bedraagt 70% van het vroegere nettoloon. Dit cijfer van 70% van het vroegere netsalaris zal een toeslag van 25% van het nieuwe deeltijdnettoloon bevatten die wordt betaald door de werkgever bovenop het halve loon verdiend door de werknemer. Bovendien moet de werkgever de pensioenbijdrage van de werknemer aanvullen tot het niveau waarop deze zou uitkomen indien de werknemer 90% van zijn vroegere volletijd brutoloon zou verdienen.

De werkgever kan de toeslag van 25%, de betaalde sociale premies en de aanvullende pensioenbijdrage terugvorderen van de Bundesanstalt für Arbeit indien de vrijgekomen arbeidstijd direct of indirect wordt bezet door werving van een werkloze werknemer. De nieuwe wetgeving treedt per 1 januari 1989 in werking en vervangt de bestaande voorziening van vrijwillige vervroegde uittreding die eind 1988 afloopt. De regering schat dat rond 20.000 personen per jaar deel zullen nemen aan de nieuwe regelingen. De regeling loopt tot eind 1992.

De persoonskring van de regeling bestaat uit oudere werknemers die:

- tenminste 58 jaar oud zijn;
- de helft van de CAO-wekelijkse arbeidstijd werken, maar tenminste 18 uren per week. De oudere werknemer is steeds vrij om van de

mogelijkheid van deeltijdarbeid gebruik te maken of zijn huidige bezigheid in dezelfde hoeveelheid uit te blijven oefenen. Deze vrijwilligheid van deelname wordt gegarandeerd doordat tussen werkgever en werknemer een overeenkomst over de verkorting van de arbeidstijd gesloten moet worden. Voor de werkgever kan zich op basis van een CAO of een ondernemingsafspraken een verplichting voordoen een dergelijke overeenkomst af te sluiten.

De deeltijdarbeid moet minstens 18 uur bedragen. Hierdoor is verzekerd dat de in ouderdomsdeeltijdarbeid werkende werknemer in geval van werkloosheid recht heeft op een werkloosheidsuitkering of werkloosheidshulp;

binnen de laatste 24 maanden voor het begin van de ouderdomsdeeltijdarbeid minstens 18 maanden in voltijd werkzaam waren. Voor zover de werknemer een werkloosheidsuitkering, werklozenhulp of andere loonvervangende uitkeringen ontvangt, wordt deze tijd meegeteld indien de werknemer vóór het ontvangen van deze uitkeringen in voltijd werkzaam was en deze uitkeringen daarom op basis van de regelmatige CAO-wekelijkse arbeidstijd afgeleid is.

De verdeling van de arbeidstijd wordt overgelaten aan de arbeidscontractanten die een overeenkomst over ouderdomsdeeltijdarbeid sluiten. Zij zijn het beste in staat te beoordelen welke vorm het meest rekening houdt met de concrete situatie op de arbeidsplek. Zo is het mogelijk dat de oudere werknemers halve dagen, halve weken, iedere tweede week of iedere tweede maand werken. De wettelijke regeling eist dat de wekelijkse arbeidstijd per jaar gemiddeld niet meer dan de helft van de CAO-regelmatige wekelijkse arbeidstijd bedraagt.

Om recht te hebben op de subsidie van de Bundesanstalt für Arbeit dient de hoogte van het deeltijdarbeidseindloon en de verzekering van ouderverzorging van oudere werknemers door een CAO of een vergelijkbare regeling of overeenkomst tussen werkgever en werknemer vastgelegd te zijn. De werkgever moet de in deeltijd werkende oudere werknemer het deeltijd-arbeidsloon met minstens 25% van het voor de ouderdomsdeeltijdarbeid betaalde nettoloan aanvullen. De werkgever moet voor de werknemer in verband met een hogere verzekering binnen de wettelijke pensioenverzekering een bijdrage betalen. De hoogte van deze bijdrage is gelijk aan het verschil tussen de hoogte van de verplichte bijdrage bij het feitelijke loon en bij 90% van het loon dat de werknemer bij een voltijd tewerkstelling zou ontvangen. De aanspraak op de restitutie door de Bundesanstalt eindigt indien de werkgever de nieuw aangestelde werknemer niet meer op de te bezetten arbeidsplaats tewerk stelt en niet binnen 3 maanden een andere werkloze op de arbeidsplaats laat werken. Doorbetaling vindt weer plaats na hernieuwde herbezetting.

De herbezetting is bedoeld om de arbeidsmarkt te ontlasten. De subsidie wordt alleen door de Bundesanstalt betaald gedurende de tijd dat op de vrijgekomen arbeidsplaats een voordien bij het arbeidsbureau als werkloos aangemelde werkloze wordt tewerkgesteld. Bij de herbezetting dienen mensen met een werkloosheidsuitkering of werklozenhulp voorrang te krijgen. Diverse vormen van herbezetting zijn mogelijk. Zo kan de herbezetter eveneens in deeltijdarbeid werken of twee oudere werknemers delen een

arbeidsplaats en de vrijgekomen arbeidsplaats wordt door een voltijd-werknemer herbezet. De nieuw aangenomen werknemer kan ook op een arbeidsplaats worden aangesteld die door een reorganisatie samenhangend met de ouderdomsdeeltijdarbeid vrij is gekomen.

Vervult de werknemer na toetreding tot de ouderdomsdeeltijdarbeid een bepaalde nevenactiviteit of ontvangt hij een bepaald loon dan "slaapt" het recht op een uitkering. Het recht op ouderdomsdeeltijdarbeid vervalt indien de tewerkstelling tenminste 150 kalenderdagen bedraagt. Buiten beschouwing blijven die activiteiten die de in deeltijd werkende werknemer reeds gedurende de laatste vijf jaren vóór het begin van de deeltijdarbeid uitgeoefend heeft naast zijn hoofdberoepsactiviteit.

De nieuwe regeling ter bevordering van een geleidelijke overgang van oudere werknemers naar de pensioensituatie levert alleen dan extra kosten op voor de werkgever indien geen herbezetting van de gedeeltelijk vrijgemaakte arbeidsplaatsen volgt. Deze restbelasting kan bij de loon- en inkomenspolitiek van de CAO-partners vergaand gecompenseerd worden. De regeling zal geen invloed hebben op het prijspeil.

Uitgaande van 10.000 ouderdomsdeeltijdarbeidsgevallen leidt dit jaarlijks tot DM 72,07 miljoen aan kosten voor de Bundesanstalt für Arbeit. Hiertegenover staan een vermindering van de uitgaven voor werkloosheidsuitkeringen door de Bundesanstalt van DM 48,36 miljoen per jaar en een ontlasting van de overheidsbegroting van rond DM 20 miljoen als gevolg van minder betalingen bij de werklozenhulp. Bij 10.000 gevallen ontstaan er bovendien bij de pensioenverzekering ontlastingen en hogere premie-inkomsten van minstens DM 38 miljoen per jaar.

Zowel werkgevers als werknemers vinden de regeling onaantrekkelijk. De werkgeversorganisatie BDA benadrukt dat een tekort aan geschoolde arbeid het moeilijk zal maken de gedeeltelijk uitgetreden werknemer te vervangen en dat het schema tegengesteld is aan het geloof van de regering dat het gemiddelde arbeidsleven uitgebreid moet worden om het oudedagspensioen te financieren.

De DGB vakbondsconfederatie vraagt zich af of werknemers al of niet een wettelijk recht hebben op semi-uittrading zoals dat nu het geval is bij volledige vervroegde uittrading en houdt vol dat werknemers het financieel onaantrekkelijk zullen vinden. Zij heeft aangegeven dat haar leden deze zaak niet zullen opnemen in collectieve overeenkomsten (EIRR, 1988, november, p. 4).

8. OVERIGE EUROPESE LANDEN

8.1 Spanje

De normale pensioenleeftijd in Spanje bedraagt 65 jaar, voor zowel mannen als vrouwen. Vervroegde uittreding is eveneens mogelijk voor alle werknemers - mannen zowel als vrouwen - waarbij de pensioenrechten overeenkomstig worden verlaagd. Een werknemer die uittreedt op 64-jarige leeftijd ontvangt 92% van deze rechten; bij 63 jaar 84%; bij 62 jaar 76%; bij 61 jaar 68% en bij 60 jaar 60%. In het Koninklijk Besluit van 17 juli 1985 is de minimum leeftijd voor volledige uittreding verlaagd tot 64 jaar voor werknemers die door de onderneming onmiddellijk worden vervangen door een als werkloze ingeschreven werknemer. Het met de werkloze werknemer afgesloten contract mag geen deeltijdarbeidscontract en ook geen tijdelijk contract zijn. Uittreding bij 64 jaar heeft geen invloed op het pensioen. Indien het contract wordt afgesloten voor onbepaalde tijd met een jongere met een leeftijd beneden de 26 jaar of indien een contract voor bepaalde tijd wordt omgezet in een contract voor onbepaalde tijd, wordt de werkgeversbijdrage aan de sociale verzekeringen verlaagd tot 12%. Tot mei 1987 zijn 2.493 contracten gesloten.

Vanaf 2 augustus 1984 bestaat eveneens de mogelijkheid van deeltijdpensioen. Het deeltijdpensioenschema is toegankelijk voor werknemers in de leeftijd van 62-64 jaar. Voorwaarde is dat de werknemers hun gewerkte aantal uren en hun loon met 50% verminderen. Bovendien moeten zij aan alle vereisten voldoen om in aanmerking te komen voor een pensioenuitkering, behalve de leeftijd. Dat wil zeggen tenminste 10 jaar bijdragen hebben betaald, waarvan 700 dagen moeten liggen binnen de 7 jaar voorafgaand aan de dag van pensionering. Voldoen de werknemers aan deze voorwaarden dan ontvangen zij 50% van het opgebouwde pensioen met een minimum van 50% van het staatspensioen dat zij op 65-jarige leeftijd zouden ontvangen. Daarnaast ontvangen zij nog een deeltijdarbeidsloon. Er geldt een herbezettingplicht. Het deeltijdpensioen is gekoppeld aan herbezettingscontracten (contrats de relève) afgesloten met geregistreerde werkloze werknemers die worden aangenomen op deeltijdbasis ter vervanging van de werknemer die gedeeltelijk uittreedt. De contributie aan de sociale zekerheid is proportioneel aan het ontvangen salaris voor de feitelijke gewerkte uren en dagen. Indien na het aflopen van een "contrat de relève" dit contract wordt omgezet in een voltijdcontract voor onbepaalde tijd ontvangt de werkgever een reductie van 50% van de sociale verzekeringsbijdrage. In de periode tussen augustus 1984 en mei 1987 werden 3.748 van dergelijke "contrats de relève" afgesloten.

8.2 België

De pensioenleeftijd in België is 65 jaar voor mannen en 60 jaar voor vrouwen.

De wet van 22 januari 1985 bevat een voorziening (artikel 102) die het voltijdwerknemers in de private sector mogelijk maakt halftijds te werken terwijl zij een uitkering ontvangen. Als voorwaarde geldt dat de werknemer wordt vervangen door een geregistreerde werkloze. De verkorting van de arbeidstijd wordt als een werkzame periode beschouwd bij de berekening van het pensioen (Commission of the European Communities, 1985, pp. 4-5). De werknemer die de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt kan zijn arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking tot aan zijn pensioenge-rechtigde leeftijd, op voorwaarde dat hij minstens één jaar anciënniteit telt in de onderneming. De werknemer moet instemming van zijn werkgever krijgen.

De onderbrekingsuitkering bedraagt, volgens een opgave van het Belgische Ministerie van Sociale Voorzorg, in het geval van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse baan voor werknemers die 50 jaar of ouder zijn BF 10.504 per maand, niet geïndexeerd. Het recht op deze uitkering wordt slechts éénmaal toegekend en gaat definitief verloren zodra de periode van vermindering van de arbeidsprestaties onderbroken wordt. Bij een nieuwe aanvraag na een onderbreking hebben zij slechts recht op BF 5.252 per maand voor een periode van maximaal 5 jaar.

Voor werknemers in de publieke sector gelden andere regelingen. Een ambtenaar van 55 jaar met tenminste 10 dienstjaren kan zijn werktijd tot de helft van de normale werktijd reduceren. Hij ontvangt 60% van het voltijdsalaris op basis van artikel 9 van het Koninklijk Besluit van 31 december 1984. Bovendien kunnen onderwijzers die ouder zijn dan 50 jaar hun werktijd tussen 50% en 70% verminderen. Zij ontvangen een salaris voor de gewerkte uren plus een vierde van het voltijdsalaris voor de niet gewerkte uren.

8.3 Ierland

De Ierse overheid bevordert de herverdeling van de beschikbare banen over een groter aantal mensen en biedt een persoon die de pensioenleeftijd van 65 jaar nadert de mogelijkheid geleidelijk uit te treden uit het arbeidsleven. Het arbeidsherverdelingsschema in de publieke sector is op 1 april 1984 in werking getreden. Onder dit schema delen twee personen gelijkelijk de taken en verantwoordelijkheden verbonden aan een enkele post evenals het betreffende salaris en andere voordelen. Op 31 juli 1985 deelden 191 zittende ambtenaren een baan onder dit programma. Op dezelfde datum waren 109 extra ambtenaren op work-sharingsbasis aangenomen.

Ook in de private sector nemen deze duobanen toe. Rond 2% van de bedrijven in de industrie, groothandel en kleinhandel heeft dergelijke schema's. Daar work-sharing zo weinig in de praktijk wordt gebracht is het

niet mogelijk nu een evaluatie te geven van de mogelijkheden die het biedt als middel tot gefaseerde uittreding (Commission of the European Communities, 1986, p. 20).

8.4 Italië

De pensioenleeftijd in Italië is 60 jaar voor mannen en 55 jaar voor vrouwen. Er bestaan vervroegde uittreedschema's zowel op sector- als op ondernemingsniveau. In het algemeen geldt dat kan worden uitgetreden met een volledig staatspensioen tussen 50 en 55 jaar. Meestal betaalt de staat het pensioen hoewel soms de onderneming eveneens bijdraagt.

Op basis van de wet van 19 december 1984 is het mogelijk een verzoek in te dienen voor een vervroeging van de ouderdomspensioenrechten met een maximumperiode van 2 jaar indien de arbeidsuren met tenminste 50% worden verminderd. Gedurende deze periode kan het pensioen verkregen worden met bijbetaling tot een bedrag overeenkomstig het verlies aan inkomen als gevolg van de overgang van volletijd- naar deeltijdarbeid. Hiermee kan dus de aanstelling van nieuwe mensen worden gerealiseerd terwijl oudere werknemers er financieel niet op achteruitgaan. Bovendien wordt hun uiteindelijke pensioensuitkering nog berekend op basis van hun vroegere volletijdbaan. Het is een eerste poging vervroegde uittreding te combineren met deeltijdarbeid (Commission of the European Communities, 1986, p. 22).

8.5 Noorwegen

De pensioenleeftijd in Noorwegen is 67 jaar. Er bestaat (nog) geen vervroegde uittreedregeling binnen het Noorse Nationale Verzekeringssysteem. Wel kan een arbeidsongeschiktheidspensioen worden toegekend aan verzekerde personen tussen 64 en 67 jaar oud, wiens arbeidscapaciteit met ten minste 50% is verminderd als gevolg van ouderdom.

Het oudedagspensioen omvat een basispensioen, een aanvullend pensioen en aanvullende uitkeringen. Het oudedagspensioen kan geheel of gedeeltelijk worden uitgesteld tot de leeftijd van 70 jaar. Indien de verzekerde een arbeidsinkomen heeft dat samen met het pensioen meer dan 80% van het vroegere inkomen bedraagt, wordt de pensioenuitkering met het meerdere verminderd.

Volgens opgave van het Noorse Ministerie van Gezondheid en Sociale Zaken wordt per 1 januari 1989 een vervroegd uittreedschema geïntroduceerd binnen het kader van raamwerkovereenkomsten tussen de sociale partners en de overheid. De regeling is in 1989 toegankelijk voor werknemers van 66 jaar. In 1990 wordt deze leeftijd verlaagd tot 65 jaar. Het schema voorziet eveneens in mogelijkheden voor een gedeeltelijke pensioenuitkering. De voorwaarden zijn gelijk aan die welke reeds bestaan binnen het nationale verzekeringsschema voor personen tussen 67 en 70 jaar.

9. NEDERLAND

9.1 Algemeen

Zowel voor het basispensioen (de AOW) als voor het aanvullende pensioen geldt in Nederland, behoudens enkele uitzonderingen de leeftijd van 65 jaar als pensioengerechtigde leeftijd.

De eerste experimenten met vervroegde uittreding vonden plaats in 1976 en 1977 in het onderwijs, in de bouwnijverheid, in de metaalindustrie en bij de havenbedrijven. Regelingen voor vervroegde uittreding (VUT) bieden oudere werknemers de mogelijkheid om de beroepsarbeid eerder dan op hun 65ste verjaardag te beëindigen. Voor zover de opengevallen plaats voor herbezetting in aanmerking komt, kan op deze manier de werkgelegenheid voor jongere werknemers en werklozen worden uitgebreid. Omdat het om een van de selectieve vormen van arbeidsduurverkorting gaat is de VUT de laatste jaren dan ook een vast onderwerp in veel CAO-onderhandelingen. Een essentieel kenmerk van de VUT is de vrijwilligheid. De meeste VUT-regelingen voldoen aan de volgende kenmerken (Van Ginneken, 1981, p. 48): de uittreedleeftijd ligt op 62 of 63 jaar; de deelnemer moet gedurende 10 jaar in de betreffende bedrijfstak of onderneming gewerkt hebben; de uitkering bedraagt 80% van het laatstgenoten loon; inkomsten uit arbeid worden in mindering gebracht op de VUT-uitkering of kunnen zelfs tot gevolg hebben dat de uitkering geheel wordt ingetrokken; de financiering geschiedt via een omslagstelsel.

In de metaalindustrie bedroeg de herbezetting 70% en in de metaalnijverheid 66% van de vrijgekomen arbeidsplaatsen (Rapportage Arbeidsmarkt, 1986, p. 70). Door Van Ginneken (1981, pp. 35-39) werden de volgende herbezettingpercentages gevonden: bouwnijverheid 43%; havenbedrijven 72%; metaalindustrie 60%; hoogovens 62% en 75%. Voor de periode 1985-1986 kan de bijdrage van de VUT aan extra arbeidsplaatsen voor jongeren worden geschat op 15 à 20.000. Rekening houdend met enige herbezetting in deeltijd, resteert een raming van 20.000 personen (Allaart et al., 1987, p. 4).

Er zijn ongeveer 120 bedrijfstak-CAO's en/of -regelingen waarin VUT-bepalingen voorkomen. In deze CAO's of regelingen blijkt de VUT-leeftijd de laatste jaren regelmatig te zijn verlaagd. Thans is deze leeftijd 60 of 61 jaar en in een enkele geval zelfs 59 jaar (Rapportage Arbeidsmarkt, 1986, p. 71). Daarnaast bestaat er nog een aanzienlijk aantal op ondernemingsniveau afgesloten CAO's waarin een VUT-regeling is opgenomen. Eind 1980 was ongeveer 80% van de afhankelijke beroepsbevolking in dienst van werkgevers waarbij VUT-regelingen van kracht waren (Van Ginneken, 1981, p. 8).

De uitvoering van de VUT berust, als het om een bedrijfstak gaat, gewoonlijk bij een afzonderlijke VUT-stichting. Daarnaast zijn er ondernemingsregelingen die worden uitgevoerd door de werkgever zelf, of in een enkel geval door het ondernemingspensioenfonds.

Door dit verbrokkelde karakter is het onmogelijk exact aan te geven hoe

groot de deelname aan de VUT in totaal momenteel is. Uit gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek blijkt dat het aantal vervroegd uitgetreden in 1984 en 1985 19.000 respectievelijk 25.000 personen bedroeg. Gecombineerd met de schatting van 60.000 VUT-uitkeringsgerechtigden en rekening houdend met de uitstroom naar de AOW, kan het aantal VUT-ers voor 1985 geschat worden op 70.000 tot 80.000 personen (Rapportage Arbeidsmarkt, 1986, p. 70)

De animo voor de VUT-regelingen is over het algemeen vrij hoog, vaak 70 tot 80% en voor sommige regelingen zelfs 90%. Vaak neemt een groter aantal deel dan dat bij de start van de regeling werd verwacht (Blankert, 1988; Rapportage Arbeidsmarkt, 1986, p. 70; Van Koningsveld, 1988, p. 13; Heeres en Leenstra, 1988, p. 1044). De animo voor de VUT is gedurende de afgelopen jaren in absolute zin toegenomen, met alle financiële gevolgen van dien. Met name werkgevers achten afschaffing van de te dure VUT-regelingen wenselijk. Het aantal VUT-gerechtigden steeg van gemiddeld 22.000 personen in 1981 tot bijna 116.000 personen in 1987. De groei van het gemiddelde bestand in de afgelopen jaren is vooral het gevolg geweest van de opeenvolgende verlagingen van de VUT-gerechtigde leeftijd. Volgens Bolhuis et al. (1987, p. 726) is de populariteit van de regeling mede te danken aan de relatief kleine inkomensachteruitgang op het moment van pensionering. Bovendien speelt het vrijwillige karakter van de regeling een rol, zodat de stigmatisering die uitgaat van andere uitkeringsregelingen, zoals WAO en WW, minder is. Als de mogelijkheid zich voordoet zal men pogen om van de VUT gebruik te maken in plaats van in de WW of de WAO terecht te komen. Een belangrijk voordeel van de VUT in vergelijking met de regelingen voor 57,5-jarigen en arbeidsongeschikten is het feit dat VUT als veel eervoller en geaccepteerder wordt beschouwd. Met VUT is het mogelijk de beroepsloopbaan vervroegd af te sluiten zonder een onbruikbaarheid- of onbekwaamheidsverklaring in de vorm van ontslag of arbeidsongeschiktheidsgronden (Van Koningsveld, 1988, p. 1). De VUT wordt sociaal gemakkelijker geaccepteerd dan de WAO. De VUT zou zich tot een alternatief voor de WAO kunnen ontwikkelen (Van Ginneken, 1981, p. 45). Bedrijven noemen als voordelen van de VUT dat men deze regeling kan gebruiken als (Van Koningsveld, 1988, p. 17):

- een weg waarlangs minder goed inzetbare ouderen afvloeien (47%);
- een mogelijkheid om de personeelsomvang te verminderen (26%);
- een instrument om de personeelsbestand te verjongen (19%);
- gelegenheid om al dan niet speciaal voor jongeren arbeidsplaatsen te scheppen (8%).

Dezelfde bedrijven noemen als nadelen van de VUT:

- dat door vervroegd uittreden ervaring en kennis eerder uit het bedrijf verdwijnen (54%);
- dat de VUT de personeelskosten verhoogt (34%);
- dat de VUT de onzekerheid over het moment waarop bepaalde functies vacant zullen worden, doet toenemen en daardoor de personeelsplanning bemoeilijkt (12%).

De VUT-uitkeringen verviervoudigen van f 0,8 mrd. in 1981 tot f 4,4 mrd. in 1987. De groei van de uitkeringslasten gaat uiteraard gepaard met toenemen de premielasten, zowel voor werkgevers als voor werknemers. Bolhuis et al. (1987, p. 727) nemen in hun berekening de uitkeringsbedragen als proxy voor

de premielasten. In de bedrijvensector stijgen deze als percentage van het brutoloon, van 0,5 in 1981 tot 1,9 in 1987, met een verwachte groei tot 2,5 in 1990. Bij de overheid loopt dit percentage op van 0,6 in 1981 tot 5,2 in 1987, tot een verwachte uitkeringslast in 1990 van 6,5.

Sinds de inwerkingtreding van de VUT-regeling bij de overheid is het aantal vervroegd uitgetreden gestegen van 1.500 personen in 1981 tot 27.726 eind 1985. Uit een in 1985 gehouden enquête onder ambtenaren bleek 62% gebruik te willen maken van de VUT-regeling, 13% zou dat niet doen, terwijl op het moment van enquêteren 13% van de ondervraagden nog geen keuze had gemaakt. Een vergelijking met eerder gehouden enquêtes toont aan dat de belangstelling voor de VUT jaarlijks verder toeneemt. In 1984 bedroeg het percentage geïnteresseerden 55%, in 1983 44% en in 1982 42% (Rapportage Arbeidsmarkt, 1986, p. 72).

Bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) maakte in 1987 tweederde van de mannelijke potentiële VUT-gerechtigden ook daadwerkelijk gebruik van de regeling. Degenen die geen gebruik maakten voldeden niet aan de eis betreffende het minimale dienstverband (10 jaar) of zagen zelf af van VUT-deelname.

In de sector bedrijven is de VUT-deelname aanzienlijk geringer. Dit wordt in de eerste plaats veroorzaakt doordat hier, in tegenstelling tot de sector overheid via het ABP, niet iedereen onder een regeling valt. In de tweede plaats blijkt uit gegevens afkomstig uit het Loonstructuuronderzoek van het CBS (1979) dat in de bedrijvensector 35% van de werknemers van 60-64 jaar een dienstverband korter dan 10 jaar heeft. In de overheidssector is dit slechts 20%. Terwijl in de bedrijvensector de VUT-jaren veelal wel volledig meetellen voor de pensioenopbouw worden in deze sector weer vaker deeltijdwerkers uitgesloten van de VUT-regeling. Ten dele verklaart dit tevens het lage deelnemingspercentage bij vrouwen. Echter ook bij het ABP, waar deeltijdwerkers niet van de regeling worden uitgesloten, nemen vrouwen minder deel in een VUT-regeling. Naast het feit dat vrouwen in verband met de opvoeding van kinderen vaak een kortere diensttijd hebben dan hun mannelijke collega's kan ook de gezinssituatie een rol spelen. Het deel van de werkende vrouwen dat alleenstaand is, is vooral in de hogere leeftijdsgroepen aanzienlijk hoger dan het deel van de werkende mannen dat alleenstaand is. Aangezien het plausibel lijkt dat alleenstaanden minder gebruik maken van een VUT-regeling kan dit een andere verklaring zijn voor het lage deelnemingspercentage voor vrouwen. Ook het lagere salaris kan de deeltijdwerkers ervan weerhouden van de VUT-regeling gebruik te maken (Bolhuis et al., 1987, pp. 726-727).

9.2 Deeltijdpensioen

De ervaringen met deeltijdpensioen en deeltijd vervroegde uittrading in Nederland zijn zeer beperkt. Uit een in 1985 door de Europese Commissie uitgevoerd onderzoek naar de stand van zaken met betrekking tot de toepassing van de aanbeveling van de Europese Raad van 20 december 1982 van de principes van een Gemeenschapspolitiek ten aanzien van de pensioen-

leeftijd (Commission of the European Communities, 1986, p. 26) in de Europese lidstaten blijkt voor Nederland dat er los van een experiment met flexibele pensionering uitgevoerd bij de PTT, nog geen vervroegde pensioenschema's in Nederland bestaan die deeltijd of gefaseerde pensionering toestaan. In de publieke sector en in enkele bedrijven zijn er wel speciale schema's ten behoeve van de oudste werknemers. Vanaf een bepaalde leeftijd tot de pensioenleeftijd worden de dagelijkse arbeidsuren gradueel verminderd, meestal zonder verlies van loon. Dergelijke regelingen hebben geen wettelijke basis.

Uit onderzoek in 1980 blijkt dat zowel de werkgevers (ruim 50%) als de werknemers (50 à 75%) de voorkeur geven aan vervroegde uittreding boven geleidelijke pensionering (beiden rond 25%). Een mogelijke verklaring die hiervoor werd gegeven is dat een geleidelijke beëindiging van het werk in de praktijk moeilijk te verwezenlijken is. In veel gevallen zou het erg moeilijk zijn het werk van één of twee mandagen per week door een vervanger te laten uitvoeren. Het gevolg daarvan zou kunnen zijn dat de betrokken oudere werknemer in feite in 4 dagen evenveel werk zou moeten verzetten als hij vroeger deed in 5 dagen. Dat zou eerder een verzwaring dan een verlichting van zijn taak betekenen (Van Ginneken, 1981, p. 25).

1. Overheid

De deeltijd-VUT is onder meer genoemd als een mogelijkheid tot het scheppen van meer werkgelegenheid in de overheidssector in 1989. Door het Ministerie van Binnenlandse Zaken is begin 1988 de interesse gepeild onder 598 rijksambtenaren in de leeftijd van 53 tot 58 jaar naar deeltijd-VUT. Aan de betrokken ambtenaren werd een basisvariant van deeltijd-VUT voorgelegd. Kortweg hield deze variant in dat men 19 uur per week zou blijven werken en dat men de verplichting op zich nam op 61-jarige leeftijd naar volletijd-VUT over te gaan. Voor de niet gewerkte uren zou men een VUT-uitkering krijgen. De aanvangsleeftijd werd op 55 jaar gesteld. Als voorwaarde gold het hebben van 10 dienstjaren. De helft (51%) van de respondenten had belangstelling voor deze basisvariant. De meeste respondenten die van de deeltijd-VUT gebruik zouden willen maken, wilden dit direkt of binnen een jaar doen. Zou - in plaats van deeltijd-VUT - de intreedleeftijd van volletijd-VUT worden verlaagd, dan blijkt een grote meerderheid (92%) van de respondenten voor deze variant belangstellend.

De middenrangen (salarisschaal 5 t/m 10) voelden het meest voor deeltijd-VUT. Vanaf schaal 11 liep de animo om met deeltijd-VUT te gaan terug. Een relatief groot deel (10%) van de ambtenaren in de schalen 1 t/m 6 zei niet in aanmerking te komen voor deeltijd-VUT. Het betreft meestal personeel dat nog geen 10 aaneengesloten dienstjaren had opgebouwd. In volgorde van belangrijkheid werden de volgende argumenten genoemd voor deelname aan deeltijd-VUT: voorbereiding op volledige VUT/pensioen; meer tijd voor andere activiteiten; plaatsmaken voor een ander; minder willen werken; minder plezier in het werk en afslanking. De respondenten in de lagere rangen scoorden iets hoger op de motieven "voorbereiding op volledige VUT/pensioen" en "plaats maken voor een ander". Respondenten in midden en

hogere rangen scoorden hoger op "meer tijd voor andere activiteiten".

In volgorde van belangrijkheid werden de volgende argumenten genoemd tegen deelname aan deeltijd-VUT: te grote terugval in inkomen; te grote terugval in pensioen; huidige functie laat deeltijdarbeid niet toe; aangenaam werk en prettige sociale contacten. De respondenten in lagere rangen (1 t/m 4) noemden wat vaker de inkomensterugval en de respondenten in de middenrangen (4 t/m 10) de inkomensterugval en de pensioenterugval. De respondenten in de hogere rangen noemden vaker de pensioenterugval en de onmogelijkheid (gezien de functie) om met deeltijd-VUT te kunnen gaan.

2. Onderwijs

Recentelijk zijn enkele nieuwe regelingen voor deeltijd vervroegde uittreding toegepast. Vanaf midden december 1987 is deeltijd-VUT mogelijk voor onderwijzers, leraren en niet-onderwijzend personeel in het basis- en voorgezet onderwijs vanaf 55 jaar op grond van de doorstromingsregeling onderwijspersoneel (dop). Zij kunnen voor de helft van de tijd vervroegd uittreden en ontvangen dan voor dat deel van hun baan 80% van het salaris. Vanaf 57 jaar (voor directeurs 56 jaar) is volledige VUT mogelijk. De door de regeling vrijkomende (gedeeltelijke) arbeidsplaatsen moeten in principe worden ingenomen door beginnende leerkrachten die jonger zijn dan dertig jaar of door herintreders. Deze nieuwe VUT-regeling moet leiden tot een vermindering van de loonkosten in het onderwijs en een evenwichtiger leeftijdsopbouw van het personeel. De regeling geldt alleen voor 1988 maar kan eventueel tot 1991 worden verlengd. Volgens ramingen van het Ministerie van Onderwijs zouden ongeveer 9.000 leraren in aanmerking komen voor de regeling. Het ministerie verwachtte dat ruim 4.000 leraren daadwerkelijk belangstelling zouden tonen. Volgens nieuwe gegevens bedraagt het aantal dop-gerechtigden 13.000; van hen wil de helft vervroegd uittreden. Dit is 2.500 leerkrachten of 20% meer dan geraamd. De onderwijsbond ABOP schat dat door de dop-regeling netto bijna 3.200 leraren aan de slag zijn gekomen verdeeld over ongeveer 2.200 vrijgekomen arbeidsplaatsen. Maar volgens de bond wordt slechts eenderde van de dop-vacatures vervuld door nieuwe jeugdige leraren. Bij het Ministerie van Onderwijs wordt het aanstellen van nieuwe leraren in de dop-vacatures hoger geschat: op 40 tot 50%.

De stormloop op de dop betekent vermoedelijk dat het op jaarbasis vastgestelde budget van f 151 miljoen voor deze regeling reeds verre overschreden is. Uit angst voor de zoveelste overschrijding op de onderwijsbegroting had het parlement al bedongen dat de maatregel in december opnieuw bekeken wordt. De Tweede Kamer zal dan beslissen of de dop-regeling met een jaar wordt verlengd. Maar als de Kamer tot voortzetting van de dop besluit, kan een nieuwe wettelijke regeling op zijn vroegst in augustus van het volgende jaar ingaan.

Een woordvoerder van de ABOP vreest dat een hernieuwde dop-regeling wel eens veel minder aantrekkelijk zou kunnen zijn voor het onderwijspersoneel: "Er is een grote kans dat de overschrijdingen volgend jaar moeten worden goedge maakt. Het is de vraag of zo'n financieel uitgekleden maatregel dan nog interessant is voor de leraren". Een belangrijk bezwaar van de huidige

regeling is voor de bond dat voor de vervulling van een dop-vacature leraren onder de dertig jaar moeten worden aangesteld (Alleen voor herintreders op de arbeidsmarkt geldt een ruimere leeftijdsgrens). Deze jonge leraren mogen slechts beloond worden in de laagste vier rangen van de laagste salarisschaal. Deze beperkingen dragen bij aan vergroting van het reeds bestaande tekort aan vervangers door dop-vacatures (de Volkskrant 11 oktober 1988, p. 6). Door het Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen is berekend dat 63% van de docenten gebruik heeft gemaakt van de VUT-regeling. Vervangers waren moeilijk te vinden voor leraren elektrotechniek en handelswetenschappen. Bij de uitredende docenten in de talen en maatschappijvakken waren er geen problemen en bij de vakken wiskunde, economie en informatica veel minder dan werd verwacht (de Volkskrant, 14 november 1988, p. 9).

3. Metaalindustrie

Ook in de marktsector zijn recentelijk experimentele regelingen ten aanzien van deeltijd vervroegde uittreding geïnitieerd. Zo is binnen de metaalindustrie in de bestaande Stichting Uittreden Metaalindustrie (SUM)-regeling vanaf 1 september 1988 de mogelijkheid geschapen gedeeltelijk uit te treden. De vervanging van de SUM door een systeem van flexibele pensionering zou leiden tot een verdubbeling van de kosten. Voor alle betrokkenen aanleiding het idee vooralsnog als "prohibitief" te bestempelen (Blankert, 1988, p. 4). Om aan de SUM-regeling te kunnen deelnemen dient de werknemer onder meer te voldoen aan de volgende voorwaarden (Raad van Overleg in de Metaalindustrie, 1988, p. 14):

- 60 jaar of ouder zijn, doch jonger dan 65 jaar;
- direct voorafgaande aan het moment van deelneming in de metaalindustrie en/of -nijverheid werkzaam zijn geweest de laatste 5 à 7 jaar, afhankelijk van het totale aantal dienstjaren;
- geen volledige uitkering krachtens de WAO/AAW, WW of WWV dan wel een onverkorte ZW-uitkering ontvangen;
- niet onder een afvloeiingsregeling vallen;
- niet in loondienst te treden of anderszinds betaalde arbeid te verrichten bij volledige deelneming, of geen dienstverband aan te gaan met een andere werkgever of betaalde arbeid te verrichten dan bij de eigen werkgever bij gedeeltelijke deelneming;
- bij gedeeltelijke deelneming mogen geen meeruren worden gewerkt boven het overeengekomen aantal uren op kalenderjaarbasis;
- de aanvraag dient minstens 3 maanden voor de ingangsdatum te worden aangevraagd.

Nu is het mogelijk voor werknemers vanaf 60 jaar om binnen bepaalde grenzen voor een deel in de VUT te gaan en voor een ander deel de werkzaamheden voort te zetten. Hiervoor is echter instemming van de werkgever nodig. Dat is nieuw. Tot dan besliste uitsluitend de werknemer zelf of hij met VUT wilde gaan of niet. Instemming van de werkgever is ook noodzakelijk bij het bepalen van de mate van deelneming. Op dit punt kan namelijk gekozen worden uit een reeks van mogelijkheden tussen de 20 en 80% uittreden waartussen zich stappen van elk 10% bevinden (zie tabel 3). Alleen bij volledige deelname aan de regeling is geen instemming van de

werkgever vereist. Als sluitstuk van de regeling is de mogelijkheid opgenomen om de omvang van de deeltijddeelname tussentijds te wijzigen. De mate van uittreding kan met instemming van de werkgever door de deelnemer zowel worden vergroot als verkleind. De voorwaarden waaronder dat kan gebeuren zijn dezelfde als die welke voor de hele deeltijdregeling gelden. De deelnemer die volledig gebruik maakt van zijn aanspraak op vervroegde uittreding komt niet meer in aanmerking - volgens de afgesloten CAO - voor deeltijd deelneming.

De deeltijd-SUM is een experimentele regeling waarop momenteel door verschillende bedrijven en werknemers (voordat de voorwaarden van de regeling bekend waren hadden zich al talloze gegadigden gemeld) enthousiast gereageerd wordt. In veel gevallen wordt volledige vervroegde uittreding van een werknemer door de werkgever als bezwaarlijk ervaren, gezien het verlies aan kennis en ervaring. De deeltijd-SUM en de mogelijkheid daarbinnen de mate van uittreden tussentijds te wijzigen, maken een geleidelijke afbouw van de werkzaamheden en de overdracht van de activiteiten mogelijk. Met name waar het gaat om specifieke kennis en vaardigheden kan de experimentele regeling daarom tegemoet komen aan de bezwaren, die kleven aan de 'oude' volledige SUM-regeling.

Tabel 3: Gedeeltelijke uittreding en procentuele netto betalingen

Mate van uittreding	Mate van werken	Berekening totale procentuele netto betaling
80%	20%	20% + (80% van 87,5%) = 90,00%
70%	30%	30% + (70% van 87,5%) = 91,25%
60%	40%	40% + (60% van 87,5%) = 92,50%
50%	50%	50% + (50% van 87,5%) = 93,75%
40%	60%	60% + (40% van 87,5%) = 95,00%
30%	70%	70% + (30% van 87,5%) = 96,25%
20%	80%	80% + (20% van 87,5%) = 97,50%

Bron: Raad van Overleg in de Metaalindustrie, 1988, p. 17.

Los van de voordelen (voor beide partijen) van een gefaseerde afbouw van de werkzaamheden, biedt de deeltijd-SUM-regeling voor de betrokken werknemer een interessant 'financieel plaatje'. Volledige vervroegde uittreding betekent voor een deelnemer een terugval naar 87,5% van het laatstverdiende netto-salaris. In de deeltijd-SUM-regeling ontvangt de deelnemer 87,5% over het 'uitgetreden deel' en 100% over het nog actieve deel. Bij een vervroegde uittreding van 50% betekent dat een SUM-uitkering plus arbeidsinkomen van gezamenlijk 93,75% van het netto-salaris uit de volletijd baan (zie tabel 3). Ook op dit terrein kan dus sprake zijn van een zekere fasering bij gebruikmaking van de deeltijd-SUM. Wanneer de voordelen van de experimentele regeling er toe leiden dat veel mensen er gebruik van maken, kan dat positieve effecten hebben op de voortzetting van de SUM-regeling na afloop van de huidige (SUM-)CAO in augustus 1990.

Gebruikmaking van deeltijd-SUM betekent immers lagere kosten van vervroegde uittreding en dus verhoging van de financiële haalbaarheid van de regeling in zijn totaliteit. De in de loop van elf jaar sterk gestegen kosten van de regeling voor vervroegde uittreding zijn immers, naast een aantal andere overwegingen, mede bepalend voor de in werkgeverskring bestaande reserves ten aanzien van het ongewijzigd voortzetten van de SUM. Bovendien kan, zoals de eerste ervaringen lijken te leren, de deeltijd-SUM-regeling in hoge mate tegemoet komen aan de wens om een min of meer continue regeling voor ouderen binnen de bedrijfstak in het leven te roepen (Blankert, 1988, p. 4).

4. Architectenbureaus

Met ingang van 1 september 1988 bestaat ook voor werknemers in dienst van een architectenbureau in principe de mogelijkheid voor 50% vervroegd uit te treden en daarnaast voor 50% bij hun werkgever in dienstverband werkzaam te blijven. Deze deeltijd-VUT-regeling is in het leven geroepen door partijen die betrokken zijn bij de Stichting Uittreden Architectenbureaus (SUA) en zal gelden naast de bestaande regeling inzake vrijwillig vervroegd uittreden, welke regeling onverkort gehandhaafd blijft. De belangrijkste reden voor de invoering van deze regeling is het voorkomen van verlies van kennis en ervaring van de oudere werknemers. De deeltijd-VUT-regeling geldt vooralsnog voor een proefperiode van 2 jaar. Op de deeltijd-VUT-regeling zijn de bepalingen van de VUT-CAO, de statuten en het reglement van de SUA van toepassing.

De administratie is, evenals de volletijd-VUT-regeling, opgedragen aan het Gemeenschappelijk Administratiekantoor te Amsterdam.

De regeling geldt uitsluitend voor werknemers met een volletijd dienstverband. Met andere woorden, werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt of werkloos zijn dan wel reeds een deeltijd-dienstverband hebben, kunnen niet aan de regeling deelnemen.

De werknemer die van de deeltijd-VUT-regeling gebruik wil maken moet gedeeltelijk vervroegd uittreden op de eerste dag van de maand waarin hij de 58-jarige leeftijd bereikt. Gedeeltelijk uittreden is alleen mogelijk door het volletijd dienstverband om te zetten in een dienstverband voor 50% in combinatie met een 50% VUT-uitkering.

Voor de werknemer geldt de verplichting dat hij gedurende twee jaar gebruik maakt van de deeltijd-VUT-regeling en vervolgens voor 100% vervroegd uit-treedt. De werknemer dient dus volledig uit te treden op de eerst dag van de maand waarin hij de 60-jarige leeftijd bereikt. Verder gelden dezelfde voorwaarden als voor volledig vervroegd uittreden, waaronder de vijf-jareneis.

Indien een werknemer van deze mogelijkheid tot gedeeltelijk uittreden gebruik wil maken is de werkgever verplicht een jongere werknemer volletijds in dienst te nemen voor een dienstverband van ten minste 2 jaar. De werkgever dient een kopie van het arbeidscontract aan de administrateur te verstrekken als bewijs dat herbezetting heeft plaatsgevonden.

De werkgever dient in principe een arbeidsovereenkomst aan te gaan met

een werknemer wiens leeftijd gelegen is tussen de 20 en 30 jaar. Van deze regel kan worden afgeweken indien de vrijkomende functie niet binnen het bureau kan worden vervuld en de aard van de functie een oudere, meer ervaren werknemer vereist. De herbezetting is niet functiegebonden.

Partijen betrokken bij de VUT-regeling bevelen aan, langdurig werklozen als "herbezettters" in dienst te nemen. Dit gezien de werkgelegenheidsaspecten van de VUT-regeling en de subsidiemogelijkheden in het kader van de Wet Vermeend-Moor.

In tegenstelling tot de volletijd-VUT-regeling bestaat bij de deeltijd-VUT-regeling in principe recht op vervroegd uittreden. Er zijn uitzonderingsgevallen denkbaar waardoor een werkgever niet in staat is tot herbezetting over te gaan. In een dergelijke situatie zal de werkgever aan de administrateur van de Stichting bekend moeten maken dat een van zijn medewerkers voornemens is van de deeltijd-VUT-regeling gebruik te gaan maken en daarbij gemotiveerd moeten aangeven waarom herbezetting niet mogelijk is. Deze gevallen zullen aan het bestuur worden voorgelegd. Het bestuur is gerechtigd om in deze uitzonderingsgevallen aan de werkgever ontheffing te verlenen van de herbezetting terwijl daarmee tevens aan de werknemer het recht op deelname aan de deeltijd-VUT-regeling zal worden ontzegd. De oudere werknemer zal dan - bij het bereiken van de daarvoor geldende leeftijd - van de volletijd-VUT-regeling gebruik kunnen maken (thans 59 jaar).

Voor de periode 1 september tot en met 31 december 1988 geldt een overgangsmaatregel. De werknemers die de 58-jarige leeftijd hebben bereikt maar op 1 september 1988 nog niet ouder zijn dan 58 jaar kunnen tussen 1 september en 31 december 1988 eveneens van de regeling gebruik maken. Ook voor deze groep geldt de verplichting dat gedurende 2 jaar gebruik moet worden gemaakt van de deeltijd-VUT-regeling en dat na deze periode volledig moet worden uitgetreden.

De bruto deeltijd-VUT-uitkering bedraagt 50% van de volletijd VUT-uitkering. Er geldt echter een maximum. Dit maximum bedraagt 50% van de maximum uitkeringsgrondslag zoals deze geldt voor de volletijd-VUT-regeling. Tevens hebben partijen bepaald dat de som van de netto deeltijd-VUT-uitkering en het nettoloon verkregen uit het deeltijd dienstverband nooit méér mag bedragen dan het laatstgenoten nettoloon bij 100% dienstverband.

De bruto VUT-uitkering wordt aan de werkgever overgemaakt. De werkgever keert de netto VUT-uitkering en het nettoloon in één bedrag aan de werknemer uit. De Stichting maakt daarbij tevens de premies AKW/AAW/AWBZ, het werkgeversdeel van de premie ingevolge de ZFW respectievelijk de werkgeversbijdrage in de premie voor de ziektekostenverzekering en het werkgeversdeel van de pensioenpremie op basis van 50% VUT-uitkering aan de werkgever over.

De Stichting bestudeert momenteel hoe de WW-, ZW- respectievelijk WAO-uitkering kan worden gesuppleerd vanaf het bereiken van de 60-jarige leeftijd en wel tot de netto-uitkering welke betrokkene zou hebben ontvangen als hij van de volletijd regeling gebruik zou maken. Betrokken werknemer moet in dat geval ononderbroken aan de deeltijd regeling hebben deelgenomen.

Uit informatie versterkt door de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden blijkt dat er tot op heden geen andere dan bovengenoemde CAO-afspraken zijn gemaakt op het gebied van de deeltijd-VUT. Wel wordt er momenteel hierover binnen de VUT-fondsen gesproken. De deeltijd-VUT-regelingen in de metaalsector en de architectenbranche kunnen dan ook als een doorbraak op dit terrein worden beschouwd.

10. SAMENVATTING EN CONCLUSIES

10.1 Begripsbepaling

Geleidelijke uittreding betekent in het algemeen dat de overgang vanuit de levensfase van beroepsactiviteiten naar de pensioenfase over een langere tijdsruimte plaatsvindt in het kader van een geleidelijke - trapsgewijze of continue - vermindering van de beroepsactiviteiten, waarbij het zwaartepunt van de arbeidsvermindering uit een reductie van de arbeidstijd bestaat (Stitzel, 1987, p. 11). Ten aanzien van geleidelijke uittreding kunnen een vijftal mogelijkheden worden onderscheiden:

- de arbeidstijdverkorting met een daaraan verbonden recht op deeltijd-VUT-uitkering begint vóór de vroegst mogelijke beginleeftijd van een vervroegde uittreedregeling en eindigt bij deze beginleeftijd van de VUT-regeling. Deze regelingen hebben arbeidsmarkt-, gezondheids- en sociaal-politieke voordelen, maar leiden eveneens tot kosten voor de pensioens-verzekeringsmaatschappijen, de staat, de werkgever en de werknemer (vermindering loononderhandelingsruimte);
- geleidelijk uittreden is toegestaan vóór de vroegst mogelijke pensioen-uittredingsdag maar er moet ter compensatie evenlang na de pensioen-gerechtigde leeftijd worden doorgewerkt om een volledig pensioen te kunnen ontvangen. Een dergelijk systeem is in theorie zowel arbeids-marktpolitiek- als kostenneutraal en kan eveneens sociaal-politieke en gezondheidspolitieke voordelen hebben. De invoerbaarheid is echter afhankelijk van een arbeidsplaatsgarantie voor de werknemer gedurende de gehele overgangperiode;
- een geleidelijke overgang naar het pensioen is het vroegst mogelijk vanaf het tijdstip waarop normaal recht op een volledig pensioen bestaat. Dit betekent dat de werknemer en ook de zelfstandige langer in deeltijd hun beroep kunnen uitoefenen dan nu het geval is en dat de pensioen-verzekering ook bij gelijktijdig gedeeltelijk doorwerken een deeltijd-pensioen verstrekt;
- een vierde mogelijkheid is een geleidelijke uittreding slechts in het kader van de vervroegde uittreedregeling toe te staan. Hierbij wordt de bestaande VUT-regeling vervangen door een deeltijd-VUT-regeling. Het arbeidsmarktpolitieke voordeel zal geringer zijn. Hiertegenover staan evenwel sociaal-politieke voordelen en gezondheidspolitieke voordelen. Bovendien bestaan er kostenvoordelen voor alle partijen;
- een laatste variant is de mogelijkheid waarbij de systemen van volledige VUT en deeltijd-VUT naast elkaar staan. Deze regeling heeft arbeids-markt-, gezondheids- en sociaal-politieke voordelen en leidt eveneens tot kostenvoordelen voor de pensioenfondsen, de staat, de werkgever en de werknemer.

Geleidelijke pensionering heeft drie doelstellingen (Schüle, 1987, pp. 49 e.v.):

- de gerontologische doelstelling; hierbij gaat het om een zo conflict vrije aanpassing van het individu aan de pensioensituatie. Daar de aanpassing van deze situatie eerder succesvol verloopt indien het individu zich op de

nieuwe situatie kan voorbereiden en langzaam kan wennen wordt de abrupte overgang van beroepsleven naar pensioen relatief vaak als crisissituatie ervaren. In het extreme geval wanneer de pensionering van de betreffende als te vroeg en ongewenst wordt ervaren kan dit zelfs tot een "pensioenshock" leiden. Dit zal niet optreden indien de werknemer zelf de mate en het tijdstip van uittreden uit de beroepsarbeid kan bepalen;

- de pensioenbeleidsmatige doelstelling; door de invoering van een geleidelijke pensionering dient bereikt te worden dat de financieringsproblemen van de wettelijke pensioenverzekering verminderen, die als gevolg van veranderingen in de leeftijdsopbouw van de bevolking (vergrijzing) verwacht worden in de toekomst. Een langer verblijf van de verzekerden in de beroepsarbeid kan deze problemen verminderen, daar hierdoor de premiebetalingen worden verhoogd en de pensioenbetalingen verminderen. De invoering van geleidelijke pensionering dient er dus voor te zorgen dat de gemiddelde pensioenleeftijd en daarmee de verhouding inkomsten-uitgave van de pensioenverzekering worden verhoogd;
- de werkgelegenheidsbeleidsdoelstelling; de geleidelijke pensionering dient een flexibele aanpassing van de arbeidsmarktparticipatie van de ouderen aan de lange termijn arbeidsmarkttendenzen mogelijk te maken. De geleidelijke pensionering dient door haar hoge potentiële flexibiliteit er voor te zorgen dat het arbeidsvolume van oudere werknemers vermindert bij aanhoudende werkloosheid en toeneemt bij een krappe arbeidsmarkt, zonder dat daarvoor politieke ingrepen in het sociale verzekeringssysteem nodig zijn.

Deeltijd vervroegde uittreding is één van de vormen van geleidelijke uittreding uit het arbeidsproces. Onder deeltijd-VUT wordt verstaan het gedeeltelijk uittreden uit het arbeidsproces, waarbij een voltijd baan wordt omgezet in een deeltijd baan (of de deeltijd baan waarin reeds wordt gewerkt wordt verder verkort) en het loon dat betrekking had op de arbeidstijd die minder wordt gewerkt, wordt vervangen door een VUT-uitkering. Hierbij zijn drie varianten mogelijk: de deeltijd-VUT wordt voor de voltijd-VUT-regeling geplaatst, zoals is voorgesteld door het Ministerie van Binnenlandse Zaken; de deeltijd-VUT-regeling vervangt de reeds bestaande voltijd-VUT-regeling, zoals in de Duitse Bondsrepubliek; de deeltijd-VUT en de voltijd-VUT bestaan naast elkaar, zoals in het merendeel van de Europese landen. Bij de vaststelling van de hoogte van de deeltijd-VUT-uitkering zijn drie uitgangspunten mogelijk: het deeltijdarbeidsloon, het voltijdloon en de hoogte van de pensioenuitkering.

Er bestaat een aantal belangrijke verschillen tussen vrijwillige vervroegde uittreding en vervroegde pensionering. Als gevolg van de verschillende financieringsmethoden van pensioen (kapitaaldekking) en VUT (meestal omslagstelsel) kan met behulp van de VUT een verlaging naar bijvoorbeeld een zestigjarige uittredingsleeftijd worden gerealiseerd die veel "goedkoper" is dan vervroegde pensionering. In geval van vervroegde pensionering op eenzelfde leeftijd zou dit tot onaanvaardbare verlaging van het niveau van de pensioenuitkeringen of tot sterke stijging van de pensioenpremies leiden binnen de huidige geldende pensioenstelsels. Een belangrijk ander verschil tussen VUT en (vervroegde) pensionering is het tijdelijke karakter van de eerste (Van Koningsveld 1988, p. 4; Van Yperen, 1987, p. 536).

10.2 Samenvatting toegepaste deeltijd-VUT-schema's

Ten aanzien van de in de praktijk toegepaste nationale wettelijke deeltijd vervroegde uittreedschema's kan een tweedeling worden gemaakt tussen schema's met en zonder herbezettingplicht. Geen herbezettingplicht hebben het Zweedse, het Deense, en het Finse schema. Het Franse, het Engelse en het Spaanse schema kent wel een herbezettingplicht. Het Westduitse schema kent geen herbezettingplicht, echter, de restitutie van premies vindt alleen plaats bij herbezetting. In de tabellen 4 en 5 zijn de belangrijkste kenmerken en resultaten van de betreffende regelingen schematisch weergegeven.

De doelstelling van de diverse nationale deeltijd-VUT-regelingen is tweeledig. Enerzijds oudere werknemers een grotere mate van keuzevrijheid en flexibiliteit te geven over het wanneer en de wijze waarop zij uit het arbeidsproces wensen te treden. Door deze geleidelijke overgang naar de pensioensituatie wordt een bijdrage geleverd aan de humanisering van de arbeid. Anderzijds het verbeteren van de werkgelegenheidssituatie en het terugdringen van de werkloosheid. Bij de schema's met een herbezettingplicht ligt de nadruk op de tweede doelstelling.

De instelling van de VUT-regelingen door de overheden heeft ertoe geleid dat de deelname aan gefaseerde ondernemingspensioneringsprogramma's daalde, daar zij meestal niet vroeger toegankelijk zijn dan de publieke sectorprogramma's en meestal niet gunstiger waren dan de staatsvoorzieningen (Swank, 1982, p. 22).

Een belangrijke conclusie die uit de praktijk van en de ervaringen met deeltijd-VUT in Europa kan worden getrokken is dat tot op heden alleen het Zweedse systeem als een succes kan worden gezien. De relatieve hoge toetreding is een belangrijke factor achter de nog steeds hoge arbeidsmarktparticipatie van mannen in de leeftijd van 60-64 jaar. Meer dan de helft van alle werkzame personen in deze leeftijdsklasse (mannen en vrouwen) werken in deeltijd in Zweden. Een noodzakelijke voorwaarde voor succes van een deeltijdpensioenmodel is dat er voldoende aanbod van deeltijdarbeidsplaatsen voor oudere werknemers bestaat. Een van de meest genoemde obstakels bij de implementatie van progressieve pensioneringsschema's is de problemen van het creëren van voldoende aantallen deeltijdbanen (Cuvillier, 1984, p. 97). Hieraan is alleen in Zweden voldaan. De Zweedse praktijk toont bovendien aan dat het niet onmogelijk is geschikte deeltijdarbeidsplaatsen voor oudere werknemers te creëren (Jacobs, 1988, p. 9). De hoge deelname aan het Zweedse systeem is een bewijs voor het feit dat een geleidelijke overgang naar het pensioen die een lastenvermindering voor oudere werknemers inhoudt en geen of slechts een geringe (directe) financiële achteruitgang voor de betreffende betekent, voor veel ouderen een geprefereerd alternatief is, indien andere financieel aantrekkelijke vervroegde pensioneringsalternatieven niet aanwezig zijn (Stitzel, 1987, pp. 71-72).

De deeltijdpensioenprogramma's in de overige landen moeten - voor zover dat nu reeds kan worden beoordeeld - als mislukt beschouwd worden (Jacobs, 1988, p. 9; Casey, 1987, p. 358). Hiertoe heeft met name de algemeen ongunstige

Tabel 4: Deeltijdpensioenschema's met herbezettingsplicht

	FRANKRIJK	VERENINGD KONINKRIJK
Type wetgeving	Wet; staat bepaalde uitkomsten van overeenkomsten tussen de overheid en ondernemingen toe	Wet
Datum van invoering	1 januari 1982	Oktober 1983 (met ingang van mei '86 gesloten voor nieuwe deelnemers)
Normale pensioensleeftijd	60 jaar	60 jaar voor vrouwen 65 jaar voor mannen
Duur van het deeltijdpensioen	55-60 of 65 jaar indien toekenningsvoorwaarden voor een volledig pensioen niet aanwezig zijn	59-60 jaar voor vrouwen 62-65 jaar voor mannen 60-65 jaar voor arbeidsongeschikte mannen
Deelname	In 1987 traden 3.520 personen toe	Schattingen tot 53.000 personen. Feitelijke deelname tot eind juni 1986: 260 deelnemers
Vereisten	Werknemers met 10 jaren vast werk met een leeftijd van 55 en ouder	Werknemers moet tenminste 30 uur per week en voor de huidige werkgever tenminste 12 maanden werkzaam zijn
Gereduceerde aantal uren	50%	50% of tenminste 14 uren. De deelnemer moet 16-29 uur per week werken
Hoogte en vorm van de uitkering	Bijzondere uitkering: 30% van het vorig volledig bruto salaris + deeltijdloon (komt in de praktijk neer op 80% van de hoogte van het laatste brutoloon)	Speciale uitkering: een vaste tariefuitkering tot aan 100% looncompensatie voor de laagstbetaalden. Vier tarieven voor de uitkering; te betalen afhankelijk van het inkomen van de echtgenoot en de arbeidsongeschiktheid. Het betreft een vast bedrag per week (in het 1 ^e jaar belastingvrij) afhankelijk van de gezinssituatie van £ 24 tot maximaal £ 35.30 (1984)
Premie aan de werkgever	Geen	Premie voor de werkgever vanaf april 1985 van £ 840, afhankelijk van de vervulling van de herbezettingsvoorwaarde
Herbezettingsplicht	Ja	Ja
Alternatieven	Vervroegde uittreding in het kader van sociale plannen (F.N.V.); vrijwillige vervroegde uittreding (contrats de solidarité) tot eind 1983	Job release scheme; zelfde leeftijds-grenzen, maar volledige pensionering

Tabel 4: Deeltijdpensioenschema's met herbezettingsplicht (vervolg)

	SPANJE	BONDSREPUBLIEK DUITSLAND
Type wetgeving	Wet	Wet
Datum van invoering	2 augustus 1984	1 januari 1989; loopt tot 1 januari 1993
Normale pensioensleeftijd	65 jaar	65 jaar
Duur van het deeltijdpensioen	Vanaf 62-64 jaar	Vanaf 58 jaar tot 65 jaar
Deelname	3.748 contracten in de periode tot mei 1987	Verwacht 20.000 per jaar
Vereisten	Werknemers in de leeftijd van 62-64 jaar	Werknemers vanaf 58 jaar moeten hun werktijd met 50% verminderen; minimaal dient echter 18 uren per week te worden gewerkt en werknemer moet gedurende de laatste 24 maanden voor het begin van de ouderdomsdeeltijd-arbeid minstens 18 maanden in volletijd hebben gewerkt
Gereduceerde aantal uren	50%	50%: de werknemer moet minimaal 18 uren per week werken
Hoogte en vorm van de uitkering	Halftijdloon en half Staatspensioen	70% van het vroegere nettoloon
Premie aan de werkgever	50% reductie in sociale zekerheidsbijdragen indien het contract van de vervanger na de volledige pensionering van de deeltijdgepensioneerde wordt omgezet in een volletijd-contract voor onbepaalde tijd	25% van het nieuwe netto loon, restitutie van sociale verzekeringspremie plus aanvullende pensioenbijdrage bij herbezetting door geregistreerde werkloze
Herbezettingsplicht	Ja	Nee, maar herbezetting is wel een voorwaarde voor restitutie van premies
Alternatieven	Vervroegde uittreding vanaf 60 jaar waarbij pensioenrechten worden verlaagd met 8% per jaar	geen

Tabel 5: Deeltijdpensioenschema's zonder herbezettingplicht

	DENEMARKEN	FINLAND	ZWEDEN
Type wetgeving	Wet	Wet	Wet
Datum van invoering	1 januari 1987	1 januari 1987	1 januari 1976
Normale pensioensleeftijd	67 jaar	65 jaar	65 jaar
Duur van het deeltijdpensioen	Tussen 60 en 67 jaar	Van 60 tot 65 jaar	60-65 jaar
Deelname	Geschat 7.500 tot 10.000 per jaar door overheid; realisatie in 1987 3.806	Geschat 5.000 mensen per jaar in 1990, ongeveer 10% van gerechtigden. Realisatie in 1987 142	Rond 84.350 begunstigen in de periode van 1976-1987
Vereisten	Werknemers en zelfstandigen van 60-66 jaar; gedurende 10 jaar pensioenpremie betaald hebbend; gedurende voorafgaande 12 maanden 9 maanden voor de aanvraag gewerkt	Werknemers en zelfstandigen van 60-64 jaar in het particuliere sector werkgelegenheid pensioenschema; gedurende de voorafgaande 5 van de 15 jaar	Werknemers en zelfstandigen van 60-64 jaar; gedurende 10 jaar pensioenpremie betaald hebben
Gereduceerde aantal uren	Tenminste 25% (9 uren) beneden de normale werktijd tot gemiddeld tussen 15 en 30 uren per week	Men moet gemiddeld tussen 16 uur en 28 uren per week werken	Tenminste 5 uren beneden de reguliere volledige werktijd. Men moet gemiddeld 17 uren per week werken
Hoogte en vorm van de uitkering	Gedeeltelijk pensioen, vastgesteld op basis van het hoogste tarief van de vergoeding betaald bij werkloosheid of ziekte. Het gedeeltelijk pensioen wordt bepaald als een fractie van dit bedrag proportioneel aan de mate van arbeidstijdverkorting. Na 2,5 jaar wordt het geheel op 80% vastgesteld	Indien men 28 uur werkt: 87-90% van het laatste netto inkomen; bij 16 uur 74%-79%. Het gedeeltelijk pensioen vervangt 44% tot 64% van het vervallen brutoloon, afhankelijk van de leeftijd; hoger niveau van compensatie naarmate de pensioengerechtigde leeftijd genaderd wordt	Gedeeltelijk pensioen voorziet in 85-90% van het laatste netto inkomen bij een halve baan. Het gedeeltelijk pensioen vervangt 65% van het verlies aan brutosalairis als gevolg van de arbeidstijdverkorting
Premie aan de werkgever	Geen	Geen	Geen
Herbezettingplicht	Geen	Geen	Geen
Alternatieven	Vrijwillige volledige vervroegde uittreding vanaf 60 jaar	Individuele volledige vervroegde uittreding vanaf 55 jaar	Invaliditeitspensioen, ook met deeltijdarbeid te combineren; vroegtijdige betrekking van het ouderdomspensioen (incl. aftrek)

arbeidsmarkt bijgedragen door een toename van volledige vervroegde uittreding. In bijna alle landen bestaan hiervoor speciale regelingen. De geringe deelname kan ook deels worden verklaard uit het gebrek aan prikkels bij de ouderen en de werkgevers. Rigide herbezettingsregelingen, zoals in Spanje, Frankrijk, en met name in het Verenigd Koninkrijk, verminderen het belang aan werkgeverszijde deeltijdbanen aan te bieden. Werkgevers hebben daarnaast problemen geschikte deeltijdplaatsvervangers uit het werklozenbestand aan te trekken. Wanneer bovendien de compensatie voor het inkomensverlies bij volledige uittreding slechts weinig afwijkt, zoals in Frankrijk en Zweden (tussen 1981 en 1987) of de verkorting van de arbeidstijd negatief uitpakt voor de hoogte van het latere pensioen (zoals in het Verenigd Koninkrijk bij de bedrijfspensioenen) zal ook de interesse van de oudere werknemers aan dergelijke regelingen beperkt blijven. Een brede maatschappelijke consensus is eveneens een voorwaarde voor het succes van deeltijdpensioenmodellen, zoals de Deense praktijk laat zien. De deelname aan de bestaande regelingen in de Bondsrepubliek Duitsland is eveneens laag. Stitzel (1987, p. 69) noemt hiervoor twee factoren: het bestaan van een in verhouding gunstige VUT-regeling die volledige uittreding toestaat tegen nauwelijks slechtere financiële voorwaarden en op de tweede plaats de onbekendheid met de voordelen van geleidelijke uittreding voor de oudere mensen. Voorlichting lijkt in dit verband zinvol. Volgens Laczko (1986, p. 225) werkt de verplichte herbezettingplicht niet alleen beperkend voor werkgevers ten aanzien van het personeelsbeleid. Het beperkt eveneens de vraag naar deeltijd-VUT door oudere werknemers; met name voor degenen in krimpende sectoren kan moeilijk worden voldaan aan de herbezettingplicht en zij kunnen niet kiezen voor deeltijd-VUT als een alternatief voor volledige VUT of ontslag. De pensioenrechten van werknemers dienen eveneens te worden beschermd. Maar ook indien hieraan is voldaan levert het problemen op geleidelijke pensionering te bevorderen ten tijde van hoge werkloosheid. De lage status van deeltijdarbeid en de associatie met vrouwenarbeid vormen eveneens een rem op de groei van deeltijd vervroegde uittreding.

Naar de mening van Hart (1987, p. 240) is het gebrek aan succes met deeltijd vervroegde uittreding enigszins vreemd. Te meer daar er indicaties zijn dat er een grote potentiële belangstelling binnen gezinnen bestaat. Bijvoorbeeld, Drèze (1985, p. 30) haalt resultaten aan van een groot Duits onderzoek onder werknemers in 1979, waaruit blijkt dat 70% van de respondenten voorstander was van "progressieve pensionering". Uit een onderzoek in negen EG-landen blijkt eveneens dat er een duidelijke belangstelling bestaat voor een geleidelijke overgang tussen actieve tewerkstelling en pensioen: 72% van de werkzame personen in het algemeen en 71% van het publiek oordeelt gunstig over graduele pensionering (Commission of the European Communities, 1978). Deze belangstelling voor geleidelijke pensionering wordt bevestigd door de Zweedse ervaringen. Het deeltijd vervroegde pensioensysteem in Zweden werd geïntroduceerd om de kwaliteit van het leven te verbeteren en niet om werkgelegenheidsredenen (Aström; 1977, pp. 1-12; Crona, 1978). Uit diverse recente enquêtes in de Bondsrepubliek Duitsland onder ouderen, waarbij uit alternatieve pensioneringsmodellen gekozen kan worden, wenst meer dan de helft van de ondervraagden geleidelijke uittreding (Zie Schüle, 1987, p. 166). Uit onderzoek naar de mening ten aanzien van geleidelijke pensionering in het Verenigd Koninkrijk

blijkt dat vrouwen in principe meer (62%) voor geleidelijke pensionering zijn dan mannen (50%). Met betrekking tot de persoonlijke keuze gold dat 51% een voorkeur had voor volledige pensionering en 41% voor geleidelijke pensionering. Vrouwen (44%) gaven persoonlijk iets meer de voorkeur aan geleidelijke pensionering dan mannen (38%). In het algemeen varieerden de preferenties ten aanzien van geleidelijke pensionering weinig met de leeftijd, wel tussen de sociale beroepsgroepen. Hoewel in niet-handenarbeidberoepen vaker geleidelijke pensionering wordt geprefereerd dan in handenarbeidberoepen is het belangrijkste verschil gelegen bij de professionele en leidinggevende beroepen en de rest. Dit geldt zowel bij mannen en vrouwen, maar met name bij de mannen. De onderzoekers (p. 95) concluderen dat de mening zowel in principe als in de praktijk zeer verdeeld is ten aanzien van geleidelijke pensionering (Ritchie en Barrowclough, 1983). Uit recent onderzoek in Ierland blijkt dat 44% van de respondenten een bepaalde vorm van gefaseerde pensionering prefereert. Slechts 4% is feitelijk gefaseerd met pensioen gegaan. Deze preferentie voor gefaseerde pensionering is in overeenstemming met resultaten van onderzoek in andere landen (Whelan en Whelan, 1988, p. 50).

10.3 *Waarom deeltijd-VUT*

1. Reductie VUT-kosten

Een reden voor invoering van deeltijd-VUT-schema's is dat zij goedkoper zijn dan volledige vervroegde uittreding, gegeven het feit dat er een gedeeltelijke in plaats van een volledige uitkering betaald wordt, en dat oudere werknemers een bijdrage blijven leveren aan de economie en belasting betalen. Er doet zich hierbij een dilemma voor. Enerzijds lijkt de VUT voorlopig nog financieerbaar en pleit de voorsnog blijvend hoge werkloosheid tegen (geleidelijke) afschaffing van de VUT. Anderzijds zal na de eeuwwisseling handhaven van de VUT problematisch worden, zowel uit het oogpunt van financierbaarheid als van arbeidsmarktontwikkelingen. De kostenstijging die zich heeft voorgedaan is medebepalend voor de reserves in werkgeverskring ten aanzien van de voortzetting van de bestaande VUT-regelingen. In de metaalsector wordt verwacht dat de invoering van deeltijd-VUT door de lagere kosten een bijdrage zal leveren aan de verhoging van de financiële haalbaarheid van de VUT-regeling in totaliteit.

Door Bezemer (1988, p. 1034) wordt de vraag gesteld of de VUT-kosten in Nederland kunnen worden verlaagd door deeltijdwerken naast VUT mogelijk te maken. Hij stelt dat een dergelijke aanpak cliënt-vriendelijker is dan voltijd-VUT. Velen hebben er naar zijn mening behoefte aan om in hun VUT-tijd in verminderde mate zinvolle betaalde arbeid te verrichten. Dit is onder de huidige regelingen in het algemeen onaantrekkelijk gemaakt door een korting op de uitkering. De vraag of deeltijd-VUT financieel veel zoden aan de dijk zal zetten is naar zijn mening moeilijk te beoordelen. De "uitruil" van lagere lonen bij herbezetting door jongeren treedt natuurlijk ook hier op voor de bedrijven. Daarentegen zullen de aan een werkplek

verbonden materiële kosten soms minder dalen dan bij volledige VUT. De cruciale bepalende factor is naar zijn oordeel niet een financiële factor, maar een zaak van arbeidsorganisatorische en maatschappelijke aard: zullen de bedrijven in aanzienlijke mate deeltijdarbeidsplaatsen erbij kunnen en willen scheppen? Hij wijst hierbij op het reeds hoge aandeel (25,6% in 1988) van deeltijdarbeid in de totale werkgelegenheid en de stagnerende groei van deeltijdarbeid. Extra deeltijdbanen erbij zou wel eens te veel gevraagd kunnen blijken. Bezemer spreekt van een "verdringingsmarkt" met geringe groeimogelijkheden. Het is naar zijn oordeel niet realistisch om van een deeltijd-VUT of flexibele deeltijdpensionering een aanmerkelijke kostenvermindering te verwachten. Het zou maatschappelijk gezien buitengewoon ongewenst zijn om door rigoureuze vervanging op korte termijn van de voltijd-VUT door deeltijd-VUT of flexibele deeltijdpensionering massaal de mogelijkheid van vrouwen om aan het arbeidsproces deel te (blijven) nemen, te verminderen. Hoewel het aannemelijk is dat de door VUT-lasten veroorzaakte stijging van de arbeidskosten op zich zelf ook een negatief effect op de groei van de werkgelegenheid heeft, mogen wij de VUT de eerste decennia niet afschaffen als wij de problematiek van de werkloosheid niet nog eens extra willen bezwaren. Het volledig vervangen van de voltijd-VUT door deeltijdvarianten, zal, aldus Bezemer, op zijn minst geleidelijk moeten geschieden wil zo'n beweging niet ontwrichtend werken op de participatiemogelijkheden van vrouwen op de arbeidsmarkt. Dit is een opmerkelijke conclusie, temeer daar met name in Nederland de werkgelegenheid voor vrouwen in belangrijke mate afhankelijk is van de mogelijkheden van deeltijdarbeid (Rapportage Arbeidsmarkt, 1988, p. 34). Bovendien, de voornaamste factor achter de groei van deeltijdarbeid is de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, dat wil zeggen de behoefte van vooral vrouwelijke werknemers (Delsen, 1989a). Bezemer gaat er kennelijk vanuit dat de introductie van deeltijd-VUT vrouwen uit de arbeidsmarkt verdringt. Dit is niet het geval. De deeltijdarbeidsmarkt voor vrouwen is een andere dan die van de deeltijd-VUT waarop zich vooral mannen bevinden. Hoewel het deeltijdpensioen zich met name richt op blauwe boorden werknemers laat de Zweedse praktijk zien dat 40% van de deeltijdpensioenen wordt toegekend aan mensen met hogere inkomens. Een groot deel was werkzaam in de verwerkende industrie. In het Deense systeem was de helft van de deeltijdgepensioneerden tewerkgesteld in de landbouw, visserij en bosbouw en minder dan 10% in de dienstensector. Invoering van deeltijd-VUT zal veelal betekenen dat deeltijdarbeid wordt geïntroduceerd in mannenberoepen en functies waar dat tot dusver nog weinig het geval is. Hiermee kan het tweederangsstigma dat deeltijdarbeid heeft worden verwijderd en het traditionele beeld van deeltijdarbeid - lagere functies in de dienstensector bezet door vrouwen - kan zo worden doorbroken. Bovendien kan hiermee een impuls worden gegeven aan de bevordering van deeltijdarbeid in het algemeen en onder mannen in het bijzonder. Hiermee kan tevens een bijdrage worden geleverd aan de herverdeling van arbeid thuis en buitenshuis. Door deeltijdarbeid worden meer mogelijkheden geboden aan zowel mannen als aan vrouwen om onbetaalde en betaalde arbeid te combineren. Tot nog toe blijft het aandeel van mannen in deeltijdbanen echter beperkt en zijn het voornamelijk vrouwen die in deeltijd werken. Vanuit de emancipatie-doelstelling is het van belang te zien welke mogelijkheden er zijn ook middelbare en leidinggevende functies voor deeltijdarbeid open te stellen. Dit is eveneens

van betekenis voor de doorstroming van vrouwen naar deeltijdfuncties en de carrière mogelijkheden van vrouwen. In de huidige omstandigheden zijn de geringe carrière perspectieven van deeltijdwerken voor mannen een belemmering om voor deeltijdarbeid te kiezen. Een bijdrage aan de emancipatie zal pas worden geleverd indien deeltijdarbeid gelijkmatiger verdeeld zou worden over mannen en vrouwen, over lagere en hogere functies. Deeltijd-VUT die zijn beslag krijgt in de vorm van duobanen, met alle arbeidsrechten en plichten van de voltijd baan, vormen in dit verband een goed bruikbaar model, daar deze vorm van deeltijdarbeid op alle functieniveau's mogelijk is. Dit houdt in dat een voltijd baan wordt gedeeld door twee of meer personen met elk zijn of haar eigen arbeidscontract, die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de correcte vervulling van de baan. De verdere verbreiding van trapsgewijze uittreding uit het arbeidsleven heeft als voorwaarde dat meer deeltijdarbeidsplaatsen beschikbaar komen, maar kan tegelijkertijd ook de maatschappelijke acceptatie van deeltijdarbeid voor mannen verhogen. De invoering van deeltijd-VUT kan derhalve een doorbraak van deeltijdarbeid betekenen naar andere economische sectoren en andere functies. Hierdoor zal niet alleen een bijdrage worden geleverd aan de uitbreiding van de tewerkstellingsmogelijkheden maar eveneens aan de vermindering van het aantal volledige VUT-uitkeringen en daarmee de VUT-kosten.

2. Humanisering van de arbeid

De welzijnsfactor achter gefaseerde uittreding is het voorkómen dat een individu een "pensioenshock" ervaart als gevolg van een abrupte overgang van voltijdarbeid naar volledige pensionering. Uit diverse onderzoeken blijkt echter dat het bestaan van een dergelijke shock niet empirisch kan worden aangetoond (zie Casey en Bruche, 1983, p. 25; Stitzel, 1985, p. 119). Uit onderzoek van Whelan en Whelan (1988) blijkt dat de meerderheid van de gepensioneerden zich goed aan hun situatie aanpassen en dat pensioen niet noodzakelijk een onbevredigende en stressvolle ervaring is. Minder dan 30% gaf aan dat zij aanpassingsproblemen bleven houden. Slechts 1 op de 7 was ongelukkig met de pensionering; daarnaast hield 1 op de 4 enige reserves. Dit bevestigt de resultaten van onderzoek in het Verenigd Koninkrijk, de Bondsrepubliek Duitsland en de Verenigde Staten die aangaven dat de meeste mensen zich uiteindelijk goed aanpassen aan de pensionering (Schüle, 1987, p. 61; Whelan en Whelan, 1988).

Echter oudere werknemers verlaten in toenemende mate de beroepsbevolking onvrijwillig als gevolg van werkloosheid of ziekte. Daar waar vervroegde uittreding onvrijwillig en plotseling is kan verwacht worden dat dit spanningen oproept, gegeven het feit dat in de meest geïndustrialiseerde landen een sterke arbeidsethos bestaat en status sterk geassocieerd is met een beroep. De overgang naar pensioen zal met name als een crisis worden ervaren wanneer hij onverwacht optreedt en de betreffende oudere werknemer hem als te vroeg en ongepast ervaart. Dit zal met name het geval zijn indien de beroepsprestatie van de oudere werknemers op het tijdstip van stoppen met werken nog hoog is (Zie Schüle, 1987, p. 59). Gefaseerde pensionering kan in dergelijke omstandigheden deze spanningen voorkomen door oudere werknemers toe te staan geleidelijk over te stappen van werk naar pensioen. Een

ander voordeel van deeltijdpensionering is dat het oudere werknemers in staat stelt hun arbeid te behouden en hun inkomen te verwerven in plaats van terug te vallen op een uitkering. Het geeft oudere werknemers met een slechte gezondheid de mogelijkheid hun arbeidstijd te verminderen en hun beroepsarbeid te blijven behouden (zie Delsen, 1988, p. 700). Vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking maken het nodig dat in de toekomst oudere werknemers nog zo goed mogelijk kunnen blijven functioneren. Dit pleit ervoor dat door ondernemingen een beleid wordt gevoerd dat gericht is op het voorkómen van invaliteitsproblemen. Een bedrijf dat via scholing, opleiding en vorming bewust probeert zijn "human capital" vitaal en flexibel te houden, zal minder te maken krijgen met slecht functionerende oudere werknemers. Daarnaast lijkt het gewenst meer in te spelen op de individuele mogelijkheden van ouder wordende werknemers. Veroudering is een proces dat zich bij elk individu anders voordoet en dat derhalve om oplossingen vraagt die op de individuele werknemer zijn afgestemd. Deeltijdarbeid en/of het inzetten op andere functies vormen in veel gevallen goede oplossingen om functioneringsproblemen van ouderen te voorkomen (Van Koningsveld, 1988, p. VIII).

Naast vervroegd uittreden is ook arbeidsongeschiktheid een oorzaak voor eerdere beëindiging van de actieve loopbaan. Onder de huidige arbeidsongeschikten zijn velen bereid en in staat een werkkring, eventueel in deeltijd, te aanvaarden indien er een geschikte functie voor hen zou zijn (Stevens en Van Yperen, 1987, p. 24). Deeltijd-VUT heeft als voordeel dat de beroepsbelasting van de ouderen vroegtijdig vermindert, waardoor een bijdrage wordt geleverd aan het voorkómen van overbelasting van de oudere werknemers. Dit betekent een stap in de richting van verdere humanisering van de arbeid. Een deel van de vroegtijdige uittreding als gevolg van arbeidsongeschiktheid zal niet meer optreden wanneer de betreffende ouderen deeltijdarbeidsmogelijkheden worden aangeboden. Deeltijd-VUT kan dus preventief werken. Werknemers zullen op latere leeftijd minder snel hoeven af te haken. Preventie van arbeidsongeschiktheid is niet alleen in het belang van werknemers, maar eveneens in het belang van werkgevers en de overheid (Delsen, 1987). De ervaringen in Zweden laten zien dat de groei van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen wordt beperkt door de introductie van deeltijd-VUT. Bovendien is deeltijd-VUT gebruikt om ontslagen te voorkómen.

De kans om tot de harde kern van langdurig werklozen te behoren is voor arbeidsongeschikten erg hoog. Naast deze geregistreerde werkloosheid is eveneens de verborgen werkloosheid van belang. De schattingen van de omvang van de verborgen werkloosheid in de WAO lopen sterk uiteen. Afhankelijk van de berekeningswijze varieert het aandeel van de verborgen werkloosheid in het bestand van WAO-uitkeringsgerechtigden van 25 tot 75%. De regering stelt de werkloosheidscomponent in de arbeidsongeschiktheidsregelingen structureel op 50% van het aantal uitkeringsdagen (Zie Delsen en Bemelmans, 1987, pp. 15-16). Deeltijd-VUT kan een positieve bijdrage leveren aan de (her)integratie van gehandicapte werknemers in het reguliere arbeidsproces (Delsen, 1988b, pp. 35-37; Delsen, 1989b). Rond 45% van alle fysiek gehandicapten heeft een stoornis in het uithoudingsvermogen. Voor een belangrijk deel van de gehandicapten in de beroepsbevolking is deeltijdarbeid

derhalve de enige mogelijkheid om deel te nemen aan het arbeidsproces. Deeltijdarbeid kan bovendien voor de minder inzetbare werknemers, die reeds geruime tijd buiten het arbeidsproces staan of nog geen werkervaring hebben, als eerste kennismaking dienen om vervolgens te kunnen doorstromen naar een voltijd baan. Dit is met name van belang nu in het kader van de stelselherziening sociale zekerheid de arbeidsmarktcomponent uit de arbeidsongeschiktheidsuitkering is gehaald. Het aanwenden van de resterende verdien capaciteit in loonvormende deeltijdarbeid vormt het enige alternatief om te ontkomen aan een aanvullende werkloosheidsuitkering. Ook hier biedt de duobaan mogelijkheden.

3. Bestrijding werkloosheid

Deeltijd-VUT kan een bijdrage leveren aan de bestrijding van de werkloosheid. Dit geldt uiteraard alleen voor zover deeltijd-VUT niet in de plaats komt van voltijd-VUT (OSA-rapport, 1988, p. 30). In de Beleidsnota Deeltijdarbeid (1987, p. 32) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt geconcludeerd dat deeltijd-VUT slechts een bescheiden bijdrage zal kunnen leveren aan de herverdeling van arbeid en dus aan de bestrijding van de huidige werkloosheid. Enerzijds kan deeltijd-VUT stimulerend werken voor de voltijdwerknemer die niet met VUT wenst te gaan, omdat hij het arbeidsproces niet geheel wil verlaten, anderzijds kan deeltijd-VUT een beperkende werking hebben, indien de voltijdwerknemer, die besloten heeft "met voltijd-VUT te gaan", nu besluit "met deeltijd-VUT te gaan". De merites van de deeltijd-VUT moet volgens de Beleidsnota Deeltijdarbeid dan ook voornamelijk worden gezocht in de sociale aspecten, zoals de geleidelijke overgang naar het arbeidsloos bestaan. De invoering van een deeltijd-VUT-regeling zal echter een doorbraak betekenen van deeltijdarbeid naar andere economische sectoren en andere (hogere) functies en de acceptatie van deeltijdarbeid voor mannen verhogen. Hierdoor kan de herverdeling van arbeid aanzienlijk zijn.

Het effect van deeltijd-VUT op de werkloosheid is de resultante van zowel vraag- als aanbodfactoren. Vaak wordt er van uitgegaan dat de invoering van deeltijd-VUT en het daaruit resulterende grotere aanbod van deeltijdarbeidsplaatsen tot een toename van het arbeidsaanbod van met name gehuwde vrouwen zal leiden (Schüle, 1987, pp. 196-197). Hierdoor wordt het effect op de werkloosheid deels weggewerkt. Met name door de vakbeweging wordt dit aanmoedigingseffect benadrukt. Zij gaat er van uit dat in de praktijk deeltijdarbeid niet heeft bijgedragen tot een vermindering van het niveau van de werkloosheid. Daarom beschouwen vakbewegingen deeltijdarbeid niet als een maatregel ter bestrijding van werkloosheid en kan zij niet voorgesteld worden als een alternatief voor collectieve arbeidstijdverkortung. Dit aanmoedigingseffect is echter eveneens van toepassing op de door de vakbeweging geprefereerde algemene verkorting van de arbeidstijd. Deeltijdarbeid en collectieve arbeidstijdverkortung leveren een gelijke bijdrage aan de bestrijding van de werkloosheid. Met betrekking tot de beperking van het volume van de informele sector en de omvang van het overwerk zijn de effecten van deeltijdarbeid positiever. Bevordering van deeltijdarbeid sluit

dus beter aan bij de centrale doelstelling van de vakbeweging: het scheppen van nieuwe werkgelegenheid (Delsen 1988c; Delsen 1989a).

Volgens Drèze (1985, p. 40) is het potentieel van deeltijdarbeid om de werkloosheid terug te dringen - hetgeen substantieel kan zijn - niet uitgebuit in Europa. Dit is naar zijn mening teleurstellend daar deeltijd vervroegde pensionering natuurlijker is dan abrupte vervroegde pensionering; gegeven de grote mate van succes van vervroegde uittredingsprogramma's en de overweldigende belangstelling van werknemers voor geleidelijke pensionering is het dubbel teleurstellend te zien dat pogingen in deze richting zijn mislukt. Hoewel pogingen om deeltijdarbeid te bevorderen slechts langzaam effect resorteren, daar zij een reorganisatie van het werk vereisen, zijn dergelijke maatregelen de moeite waard, op langer termijn gezien.

4. Reductie overheidsuitgaven

De ervaringen in Zweden tonen aan dat ook de overheid gebaat is bij de introductie van deeltijd-VUT. Door deeltijd vervroegde uittreding blijven meer mensen in betaalde werkgelegenheid. De netto kosten zijn lager doordat deeltijd vervroegde uittreders blijven werken, goederen en diensten produceren en belasting en sociale premies blijven betalen. Bovendien beperkt de deeltijd-VUT het aantal volledige invaliditeitspensioenen en daarmee de overheidsuitgaven. Echter het verdwijnen van voltijdbanen kan een verlaging betekenen van de belastingopbrengsten. Ook het Duitse systeem van ouderdomsdeeltijdarbeid heeft een netto voordeel voor de overheid. Tegenover de kosten van de deeltijd-VUT-regeling staan grotere baten in de vorm van een vermindering van de uitgaven voor werkloosheid. Bovendien worden er meer pensioenpremies ontvangen en minder pensioenuitgaven gedaan.

10.4 Bedrijfseconomische aspecten

Hoewel de geleidelijke uittreding voor oudere werknemers functioneel kan zijn, zal invoering alleen plaatsvinden wanneer er eveneens bedrijfseconomische voordelen optreden, die aansluiten bij het belang van het bedrijfsleven. Om de betekenis van geleidelijke uittreding voor het bedrijfsleven te kunnen vaststellen dienen drie gebieden nader te worden onderzocht: de personeelsplanning; de prestatie van oudere werknemers en de personeelskosten (Stitzel, 1985, p. 119).

Pensionering kan als instrument functioneren waarmee de personeelsvermindering c.q. de personeelscontinuering gestuurd wordt. In de praktijk is de vervroegde uittreding vaak gebruikt als personeelsafvloeiingsmaatregel. De volledige vervroegde pensionering is echter als instrument voor personeelsbeleid relatief inflexibel (Stitzel, 1985, p. 120).

Bij volledige vervroegde uittreding van oudere werknemers verliest het bedrijf bepaalde waardevolle vaardigheden (speciale ervaringen en contacten) die aan de oudere personen gebonden zijn. Deeltijd vervroegde uittreding

maakt het mogelijk over bepaalde relevante vaardigheden en ervaring van werknemers te blijven beschikken. Bovendien vergemakkelijkt dit de overdracht van activiteiten. Deze overwegingen hebben in Nederland een belangrijke rol gespeeld bij de introductie van deeltijd-VUT in de metaalsector en de architectenbranche. Een geleidelijke overgang is eveneens van belang in verband met de beïnvloeding van de personeelsstructuur in relatie tot de veranderende arbeidsmarktsituatie.

Geleidelijke uittreding heeft op twee manieren invloed op de prestatie van oudere werknemers: de prestatie per tijdseenheid verandert en de door in deeltijd werkende oudere werknemers niet gewerkte uren dienen door andere werknemers in het kader van een deeltijdarbeidssysteem geleverd te worden; bijvoorbeeld door duobanen. De hiermee verbonden synergie-effecten en/of coördinatieproblemen kunnen een positieve en negatieve invloed hebben op de prestatie. Vervroegde uittreding wordt door bedrijven mede naar voren gebracht in verband met een algemeen veronderstelde prestatievermindering van ouderen. Deze prestatievermindering wordt in de praktijk echter niet waargenomen. De totale prestatie neemt niet af met de leeftijd, wel neemt de weerstand tegen bepaalde (eenzijdige) belasting af bij oudere werknemers. Met name de vermoeiingsfrequentie en daarmee ook de behoefte aan vrije tijd nemen toe met de leeftijd (Stitzel, 1985, p. 120; Stitzel, 1987, pp. 47, 153 en 168). Vaak wordt er van uitgegaan dat de prestatie van ouderen geringer is dan van jongere arbeidskrachten. De individuele beroepsprestatie-mogelijkheid hangt echter slechts in geringe mate af van de leeftijd, maar vooral van leeftijdsafhankelijke individuele en sociale factoren. Zo is het verschil in productiviteit tussen oudere en jongere werknemers geringer dan binnen dezelfde leeftijdsgroep. In bepaalde beroepssituaties leveren ouderen zelfs betere prestaties dan hun jonge collega's. Dit is met name het geval indien het om reeds geoefende bezigheden gaat en indien bijzondere eisen aan de opmerkzaamheid bij geringe tijdsdruk gesteld worden (zie Schüle, 1987, p. 60). Onderzoek in Nederland laat zien dat de werkgever vaker gunstig dan ongunstig oordeelt over uitgetreden werknemers. Ten aanzien van een niet onbelangrijk deel van de uitgetreden werknemers zijn de werkgevers echter van mening dat vervanging door jongere arbeidskrachten de productiviteit kan verhogen. Daar staat tegenover dat sommige werkgevers zeggen dat zij oudere werknemers waarderen om hun ervaring, mentaliteit en leidinggevende kwaliteiten (Van Ginneken, 1981, p. 27).

Uit de literatuur blijkt dat de productiviteit van deeltijdwerknemers in het algemeen hoger is dan van voltijdwerknemers. De productiviteit is hoger naarmate het dienstverband korter is. De oorzaak hiervoor kan worden gezocht in het feit dat arbeidsrendement in de loop van de dag een dalende tendens vertoont en de minder productieve uren kunnen worden omzeild (Delsen, 1986). De ervaringen met deeltijd vervroegde uittreding in Zweden lijken dit te bevestigen: oudere werknemers zijn productiever en minder vaak afwezig wanneer zij in deeltijd werken. Uit een enquête onder deelnemers aan het ouderdomsdeeltijdarbeidmodel bij de Deutsche BP AG blijkt dat de productiviteit gestegen was doordat geen reductie van de taken had plaatsgevonden, proportioneel aan de arbeidstijdverkorting (Schüle, 1987, p. 176). Bij de firma Gilette-France leidde de invoering van geleidelijke uittreding tot een aanzienlijke verbetering van de gezondheidstoestand van de medewerkers

en het verzuim verminderde aanzienlijk. Uit onderzoek bij de Deutsche BP AG blijkt eveneens dat de geleidelijke uittreding heeft bijgedragen tot een verbetering van de gezondheidstoestand van de betreffende werknemers (Schüle, 1987, pp. 162-163). Bij Siemens AG heeft de ouderdomsdeeltijdarbeid bijgedragen tot hogere flexibiliteit en lager verzuim. Uit onderzoek van Swank (1982) komt naar voren dat de meeste managers van mening zijn dat gefaseerde pensioenprogramma's in de bedrijven de productiviteit noch direct hebben verhoogd, noch direct hebben verlaagd. De meeste zegslieden geloven echter dat werknemers deze geleidelijke uittreding waarderen en daarmee indirect bijdraagt tot grotere satisfactie en verbeterde productiviteit. Dit spreekt voor de invoering van deeltijd vervroegde uittreding.

De arbeidstijdverkorting bij het geleidelijke uittredingsproces maakt in veel gevallen de invoering van een deeltijdarbeidssysteem noodzakelijk. De argumenten van werkgevers tegen deeltijd-VUT zijn in principe gelijk aan die welke tegen deeltijdarbeid in het algemeen worden ingebracht: niet deelbaarheid van de arbeidsplaats; organisatorische problemen, gebrek aan acceptatie bij leidinggevers, onmogelijkheid een "tweeling" te vinden. De praktijk toont aan dat in de afzonderlijke gevallen flexibele splitsingsmogelijkheden gevonden kunnen worden, ook voor arbeidsplaatsen die als niet splitsbaar worden aangemerkt (zoals managementfuncties) (Delsen 1986; Stitzel, 1985, p. 120). Ook de ervaringen in Zweden tonen aan dat in principe het inzetten van in deeltijd werkende ouderen efficiënt kan zijn (Crona, 1978). In de literatuur wordt er vaak van uitgegaan dat met name die functies voor vervulling in deeltijd geschikt zijn die gekenmerkt worden door kortdurende, makkelijk controleerbare, eenvoudige en schematische bezigheden (Delsen, 1986). Het feit dat relatief korte cyclische "verdoorgedeelde" en gestandaardiseerde arbeidstaken in het kader van functiesplitsing voor geleidelijke uittreding toegankelijk kunnen worden gemaakt is kwantitatief van belang, omdat in hoog geïndustrialiseerde economieën daardoor een groot deel van de arbeidsplaatsen voldoet aan de arbeidsorganisatorische voorwaarden voor splitsing. Nog belangrijker is het kwalitatief aspect dat hierdoor de geleidelijke overgang naar de pensioensituatie met name voor die personen gerealiseerd kan worden voor wie lastenvermindering in de laatste fase van het arbeidsleven zeer gewenst is daar de bezigheid van deze werknemers vaak door een hoge lichamelijke belasting wordt gekenmerkt (Stitzel, 1987, pp. 123-124). De meeste onderzoeksresultaten laten bovendien zien dat veel meer functies door deeltijdarbeidskrachten kunnen worden bezet dan nu het geval is en dat de meeste arbeidsplaatsen deelbaar zijn. De invoering van deeltijdarbeid is niet zo zeer een kwestie van kunnen maar van willen (Delsen, 1986, p. 175; Schüle, 1987, p. 173; Strümpel, 1988, p. 69). De kwantificering van de kosten en baten van deeltijdarbeid is slechts voor elk bedrijf afzonderlijk mogelijk. En zelfs dan kunnen niet alle effecten worden meegenomen in de analyse. Met name de baten zijn moeilijk te kwantificeren. Diverse casussen laten echter zien dat de ervaringen met deeltijdarbeid positief zijn en dat de meeropbrengsten groter zijn dan de meerkosten (Bierig, 1980; Delsen, 1986).

Deeltijdarbeid wordt meestal beloond naar rato van het aantal uren. Een uitzondering hierop vormt de deeltijd vervroegde uittreding in Europa, waar hetzij de bedrijven of de Staat de inkomensachteruitgang van de ouderen

deels of geheel compenseert. Voor de bedrijven betekent dit een toename van de kosten. Volgens Stitzel (1985, p. 121) is dit een reden dat in de BRD alleen economisch sterke bedrijven een geleidelijke uittredmogelijkheid aanbieden. Deeltijd vervroegde uittreding is door bedrijven gebruikt om personeel te laten afvloeien en als instrument om het personeelsbestand te verjongen. Dit betekent een verlaging van de personeelskosten. Ook de scholings- en trainingskosten kunnen mogelijk worden gedrukt door de introductie van deeltijd-VUT. Een in hoge mate kostenneutrale vormgeving van de geleidelijke overgang kan worden bereikt door de financiering van de vervroegde uittreding door middel van besparingen op de werkloosheidsuitkeringen als gevolg van de herbezetting.

Ten aanzien van de mogelijke gevolgen voor de werkgelegenheid is het van belang te weten of de deeltijdgepensioneerde wordt vervangen. Een aantal overwegingen beïnvloeden de beslissing tot herbezetting. Vervanging van gepensioneerde werknemers door nieuwe aanstellingen gaat gepaard met kosten, zoals vervangingskosten, inwerkkosten, scholingskosten. Maar jonge werknemers kosten minder omdat zij lager betaald worden dan de ouderen die met pensioen gaan. Jongere werknemers zijn meestal beter geschoold en flexibeler ten aanzien van nieuwe technologieën. Het aantrekken van dergelijke werknemers kan het gemakkelijker maken noodzakelijke economische reorganisaties door te voeren. Bovendien kan het vertrek van oudere werknemers de carrièremogelijkheden vergroten, bijdragen de betere werknemers te behouden en bepaalde problemen die samenhangen met ouderdom voorkomen. Aan de andere kant kan het verlies aan ervaren werknemers die moeilijk vervangbaar zijn het voortbestaan van kleine bedrijven bedreigen. Bovendien is enige tijd nodig alvorens nieuw geworven personeel gewend is aan de vereisten van de banen.

Het soort werknemers dat vanuit het oogpunt van de werkgever het meest geschikt is om gedeeltelijk uit te treden is een oudere werknemer die zijn "on the job skills" kan overdragen aan een nieuwe deeltijdwerknemer. Deze "on the job training" is goedkoper voor de werkgever dan te investeren in gespecialiseerde trainingsfaciliteiten. Hierbij doen zich echter drie problemen voor die deze potentiële financiële voordelen wegnemen (Hart, 1987, p. 241). Op de eerste plaats is het dit soort oudere werknemer dat het minst waarschijnlijk met vervroegd pensioen wenst te gaan, gegeven een gunstigere "life-time earnings profile" in latere jaren ten opzichte van andere typen werknemers. Dus de prikkel van dergelijke schema's kan eenvoudig weg niet groot genoeg zijn. Het tweede probleem betreft het vinden van werknemers met de juiste scholing. In het geval er een relatieve schaarste is aan geschoolden of potentieel opleidbare mensen onder de geregistreerde werklozen kan een verplichte herbezettingseis een zeer sterke beperking vormen. Ten derde, indien de lonen van de relatief hoog geschoolde werknemers per periode hoger zijn dan het belastingsplafond kan baansplitsing een netto toename betekenen in de sociale zekerheidsbijdragen van een bedrijf.

Volgens Hart (1987, pp. 245-246) lijkt de toename in de kwasi-vaste kosten de grootste barrière te zijn voor het aannemen van deeltijdpensioenschema's vanuit het perspectief van het bedrijf. Aan het aanbodzijde is de Europese

deelname aan (volletijd) vervroegde pensioenmogelijkheden gunstig geweest, zelfs met verplichte herbezetting. Vanuit het oogpunt van de overheid zijn de kosten voor de schatkist van dergelijke vervroegde pensionering tamelijk matig geweest. Ook daar verschijnt een potentiële grote vraag onder werknemers naar deeltijdpensioen. De belangrijkste reden, aldus Hart, voor de verschillende deelname aan volledige en deeltijd vervroegde uittreding ligt bij de houding van bedrijven zelf. Wanneer een vervroegd gepensioneerde de baan volledig verlaat, kunnen de kwasi-vaste kosten van de herplaatsing verdisconteerd worden over volletijdarbeidsuren; dit is niet het geval bij baansplitsing gecombineerd met deeltijdpensioen. Bovendien kunnen het loonbelastingplafond en de samenstelling van de arbeidsuren zodanig zijn dat deze laatste pensioenstrategie een stijging betekent van de sociale zekerheidsbijdragen.

De vraag is waarom er een algemene weigering is bij bedrijven en werknemers deel te nemen in deeltijdpensioenschema's ondanks het feit dat arbeiders dergelijke initiatieven steunen. Een verklaring ligt in het feit dat de vaste werkgelegenheidskosten, gezien zowel specifieke investeringen als sociale zekerheidsbijdragen, waarschijnlijk hoger zijn bij deeltijd vervroegde pensionering met deeltijd herbezetting dan volledige vervroegde pensionering met volletijd herbezetting. Marginale werkgelegenheidssubsidies voor deze vaste kosten kunnen een effectief middel zijn de deelname aan dergelijke schema's te verbeteren (Hart, 1987, p. 247). De wijze van financiering van het deeltijd-VUT-schema is in dit verband van belang. In het Zweedse systeem vindt financiering plaats door middel van een loonopslag. Voor werkgevers houdt dit een kostenstijging in. Dit kan resulteren in een terughoudende houding en in een daling van de vraag naar arbeid. De wijze van financiering is dus van belang voor de werkgelegenheid- en werkloosheidsconsequenties. Een andere mogelijkheid van financiering is in het Duitse systeem gekozen. Onder voorwaarde van herbezetting vindt een volledige restitutie plaats van de extra premies aan de werkgever door de staat. Voor de werkgever hoeft een dergelijk systeem dus niet tot extra kosten te leiden. Een deel van de besparingen op onder meer de werkloosheidsuitkeringen kunnen ter financiering dienen. Hierdoor is per saldo het nieuwe systeem evenals het Zweedse systeem financieel aantrekkelijk voor de overheid.

Deeltijd vervroegde uittreding roept specifieke problemen op, maar geeft de mogelijkheid langer over ervaringen van oudere werknemers te beschikken en verbetert de training (Cuvillier, 1984, p. 96). Het vermoeden dat de organisatorische problemen moeilijk te beheersen zijn is een belangrijke rem op de invoering van geleidelijke uittreding (Stitzel, 1987, p. 102).

De ervaring met deeltijd-VUT in Zweden toont aan dat de vermindering van de arbeidstijd weinig problemen heeft opgeleverd. Wel waren enkele organisatorische veranderingen nodig als gevolg van de gedeeltelijke uittreding. Sommige bedrijven gaven als problemen op dat extra administratieve kosten en extra personeelsplanning noodzakelijk waren. Hiertegenover stond een daling van het ziekteverzuim en een hogere productiviteit. Werkgevers stelden zich coöperatief op. Ook de ervaringen met deeltijd-VUT in de Bondsrepubliek Duitsland laten zien dat daar waar de leidinggevenden positief staan tegenover deeltijdarbeid geen "principiële organisatorische moeilijkheden" optreden. De toename van de organisatorische inspanning en

van de kosten voor personeel en uitrusting van de arbeidsplaatsen wordt gecompenseerd door een grotere flexibiliteit en lager verzuim.

Gefaseerde pensioenschema's kunnen worden ontworpen om productiviteits- en/of investeringsverliezen te voorkomen als gevolg van het vertrek van oudere werknemers. Met betrekking tot gefaseerde pensionering geldt, met name in het geval waarbij de baan kan worden gedeeld tussen een jongere en een oudere werknemer, dat de werkgever niet alleen het menselijk kapitaal van de oudere werknemer behoudt, maar het systeem kan ook in een zeer kosten-effectieve manier voorzien van aanleren van bepaalde vaardigheden aan jongere werknemers (Hart, 1984, p. 79). In de praktijk wordt gefaseerde pensionering gebruikt voor training van jongere werknemers. Uittredende werknemers en hun opvolgers werken samen gedurende de laatste maanden van het gefaseerde proces, waarbij de verantwoordelijkheid en beslissingsbevoegdheid in stappen worden overgedragen. Zelfs indien training niet de primaire reden is voor het programma, veel bedrijven zien dit als een voordelig bijproduct van het gefaseerd proces (Swank, 1982, p. 17). De Nederlandse praktijk toont het belang van het behoud van kennis en ervaring als motief voor de introductie van deeltijd-VUT door werkgevers en de rol die deeltijd-VUT kan vervullen bij de reductie van de totale VUT-kosten. Stitzel (1985, p. 121) concludeert dat er in principe geen bedrijfseconomische hinderpalen zijn voor de realisering van deze vanuit individueel oogpunt gunstige vorm van uittreding.

PART-TIME EARLY RETIREMENT IN EUROPE: SUMMARY

Due to demographic developments, the costs of voluntary early retirement will escalate in future and it will become increasingly difficult to recruit younger workers to replace the early leavers. Bottlenecks in the provision of personnel will occur. In recognition of this, European governments have introduced the concept of voluntary part-time early retirement schemes. Part-time early retirement is a form of gradual retirement involving a transformation of a full-time job into a part-time job with the loss of wage related to the reduced working hours being replaced by a voluntary early retirement benefit. Part of the rationale for these schemes is that they are cheaper than full early retirement schemes. In Sweden the welfare rationale played a major role in the introduction of the part-time early retirement system, in order to avoid an abrupt transition from full-time work to complete retirement. It enables older workers to stay in the labour force.

The present study investigates the regulations and experiences with part-time early retirement schemes in Europe.

The number of European countries that have introduced a part-time early retirement scheme is limited. Moreover the majority of these schemes are of recent date. With respect to the applied national legal part-time early retirement schemes in Europe a distinction can be made between schemes with a replacement condition (France, United Kingdom, Spain and Federal Republic of Germany) and schemes without a replacement condition (Sweden, Denmark, and Finland).

The aim of these national schemes is twofold. On the one hand it is to provide older employees with increased freedom of choice and flexibility with regard to when and how they prefer to retire. This gradual transition to complete retirement contributes to the humanisation of work. On the other hand it is to improve the employment situation and to share available jobs between a larger number of people in order to reduce unemployment.

An important conclusion that can be drawn from the experiences with part-time early retirement in Europe is that until now only the Swedish system has proved to be successful. This system was introduced in 1976. Until 1981 the number of people taking part-time early retirement was high. After 1981 the number of new entrants fell. This can be ascribed to the cutback in the replacement rate afforded by the partial retirement benefit and the growing pressure on Swedish industry to restructure. A condition *sine qua non* for success of a part-time early retirement system is a sufficient supply of part-time work for older employees. The Swedish practice shows that it is possible to create suitable part-time jobs for older employees. Employer cooperation in arranging part-time schedules has helped make the partial pension a reality for many Swedish employees. An important feature of the Swedish scheme is that the partial pension is counted as pensionable income. The partial pension has had a positive effect on its recipients. Their health seems to improve and absenteeism declines. These facts account for a feeling among employers

that partial pensioners produce more per hour than full-time workers. They are also less likely than full-time workers of the same age to become disabled or unemployed. The Swedish government may, therefore, also benefit from the system.

The national part-time early retirement schemes in the other European countries have, so far, failed. The schemes of France, United Kingdom and Spain, that were introduced in 1982, 1983 and 1984 respectively, have a replacement condition. The Danish and Finnish systems were introduced in 1987 and the German system in 1989. Their failure may be attributed to the unfavourable labour market and the increase in full early retirement.

As a result of the recession, there was great pressure on older workers to retire early at the time of the introduction of the schemes in Denmark and Finland. The experiences of France and United Kingdom suggest that it is difficult to promote part-time early retirement when there are greater advantages for both employer and employee in choosing full early retirement. The replacement conditions in France, Spain and the United Kingdom act as a disincentive to employers to supply part-time jobs. They also have the problem of recruiting suitable part-time replacements from among the unemployed. Moreover, if the replacement rate afforded by the full early retirement benefits differs only a little from part-time early retirement, as in France and Sweden (between 1981 and 1987), or the working time reduction results in a loss if their future pension entitlements (as in the United Kingdom in the case of occupational pension schemes), there is little financial incentive to choose partial retirement rather than full early retirement for either employers and employees.

The replacement condition restricts demand for part-time early retirement among workers in an other way. In particular, those working in declining sectors of the economy, where there is less likelihood of the replacement condition being fulfilled, are not in the position to choose part-time early retirement as an alternative to full early retirement or redundancy. Furthermore a social consensus on the advantages of part-time early retirement is a condition for success of such schemes, as the Danish practice shows. Another obstacle to promoting part-time early retirement, and perhaps a more enduring one, could be the current low status of much part-time employment and its association with female employment among older men.

Part-time work stands out as the most disappointing approach to work-sharing, in the sense that its potential to alleviate unemployment, which could be substantial, has not been exploited. However, part-time early retirement would seem much more natural and appealing than abrupt early retirement. Although there appears to be a potentially large demand among workers for part-time early retirement, the take-up of the early retirement opportunities in Europe is very low. The main reasons for a differential take-up of full and partial early retirement may lie with the attitudes of firms.

The arguments mentioned by employers against part-time early retirement are, in principle, the same as those used against part-time work in general: impossibility of splitting a job; organisational problems; lack of acceptance by

managers and the impossibility of finding a "twin". The European experiences with the part-time early retirement show that the extra organisational effort and costs have been compensated by greater flexibility, higher productivity and less absenteeism.

Part-time early retirement schemes may be designed to overcome the problems of productivity and/or investment losses due to older workers leaving the firm. Where a job may be shared between a younger and an older worker, not only will the employer be able to retain the human capital resources of the older worker and to benefit longer from the experience and know how of those concerned, but the system may also provide - as practice shows - a particularly cost-effective way of imparting a specific skill endowment to young workers. To conclude, in principle there are no business or economic obstacles for the introduction of part-time early retirement: the additional costs can be counterbalanced by the extra benefits.

The number of part-time early retirement schemes in the Netherlands is limited. In the non profit sector it is limited to primary and secondary schools. In the profit sector, schemes have been recently introduced in the metal sector and for employees of architects' bureaux through collective agreement initiated by employers. These recent developments in the Netherlands illustrate the importance of retaining the "know how" and experience of older workers as a motive for the introduction of part-time early retirement and the role part-time early retirement may play in reducing total costs of early retirement.

GERAADPLEEGDE LITERATUUR

- Allaart, P.C. (1987) Vut als Vorm van Herverdeling van Arbeid, in : L. Geut et al. (1987).
- Aström, L.A. (1977) *Gradual transition from full-time work to retirement, with income deriving in part from work and in part from a reduced pension*, Report IX, XIXth General Assembly of the International Social Security Association, Madrid, 4-14 October, 1977, pp. 1-12.
- Baur, R., H. Czock, P. Hofer (1986) *Bestandsaufnahme und Bewertung Praktizierte Modelle zu vorgezogenen Ruhestandsregelungen*, Prognos, Basel.
- Beleidsnota *Deeltijdarbeid* (1987) Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- Bezemer, P.J. (1988) Pensioen, VUT en flexibele pensionering in financieel en sociaal-economisch perspectief, *Economisch Statistische Berichten*, 2 november, pp. 1031-1034.
- Bierig, G. (1980) Teilzeitarbeit. Siemens-Untersuchung, *Der Arbeitgeber*, Nr. 21/32, pp. 1257-1260.
- Blankert, J.C. (1988) Deeltijd-uittrekking kan leven SUM rekken, *Metaelectro Profiel*, september, p. 4.
- Blyton, P. (1984) Partial Retirement: Some Insights from the Swedish Partial Pension Scheme, *Ageing and Society*, 4, pp. 69-83.
- Bolhuis, E.A., S.J. Ottens, M.A. Steenbeek-Vervoort (1987) De VUT met pensioen, *Economisch Statistische Berichten*, 3 juni, pp. 533-538.
- Carroll, J.J. (1985) *Preliminary study of early retirement practices in selected European countries*, International Labour Office, Geneva.
- Casey, B. and G. Bruche (1983) *Work or Retirement*, Gower, Aldershot.
- Casey, B. (1987) Early retirement: The problems of instrument substitution and cost shifting and their implications for restructuring the process of retirement, *International Social Security Review*, Nr. 4., pp. 343-360.
- Commission of the European Communities (1978) *The attitude of the working population to retirement*, Brussels (doc V/547/78-EN).
- Commission of the European Communities (1986) *Report from the Commission to the Council on the Application of the Council Recommendation of 20 December 1982 on the Principles of a Community Policy with Regard to Retirement Age*, Brussels, (COM (86) 365 Final).

- Crona, G. (1978) *Partial Retirement in Sweden, Developments and Experiences*, Paper submitted to the Ninth World Congress of Sociology, Upsala, Sweden, 14-19 August.
- Crona, G. (1980) *Partial Retirement in Sweden: Developments and Experiences*, *Ageing and Work*, Spring, pp. 113-120.
- Crona, G. (1981) *Partial Early Retirement in Sweden*, paper presented at the XII International Congress of Gerontology, Hamburg, July 12-17.
- Cuvillier, R. (1984) *The Reduction of Working Time*, International Labour Office, Geneva.
- Delsen, L. (1986) *Deeltijdarbeid: Mythe en Realiteit. Een Literatuurstudie*, Presses Interuniversitaires Européennes, Maastricht.
- Delsen, L. (1987) *Disability Prevention on Firm Level*, Research Memorandum 8705, Institute of Economics, University of Nijmegen.
- Delsen, L. (1988a) Een nieuwe toekomst voor deeltijdarbeid, *Economisch Statistische Berichten*, 27 juli, pp. 697-700.
- Delsen, L. (1988b) Gehandicapten aan het werk, *Sociaal Maandblad Arbeid*, nr. 1, pp. 32-41.
- Delsen, L. (1988c) *Flexible labour contracts and inflexible trade unions*, Working Paper 8807, Institute of Economics, University of Nijmegen.
- Delsen, L. (1989a) Deeltijdarbeid en vakbondspolitiek, *Sociaal Maandblad Arbeid* (nog te verschijnen).
- Delsen, L. (1989b) Improving Employability of Disabled: A Practical Approach, *International Journal for the Advancement of Counselling* (nog te verschijnen).
- Delsen, L., Y. Bemelmans (1987) *Gehandicapten aan het werk*, Presses Interuniversitaires Européennes, Maastricht.
- Drèze, J.H. (1985) Work Sharing: Why? How? How not..., *Economic Papers*, No. 42, Commission of the European Communities, Brussels.
- Drèze, J.H. (1986) Work-sharing: some theory and recent European experience, *Economic Policy*, October, pp. 562-619.
- EIRR, *European Industrial Relations Review*, diverse jaargangen.
- Fellinius, M. (1984), *Partial Pension and Flexible Retirement Age - an Evaluation of the Swedish System*, Swedish National Insurance Board, Stockholm.

- Frank, D. et al. (1982) Enterprises et contrats de solidarité de pré-retraite démission, *Travail et Emploi*, juli-september, no. 13.
- Geerdink, Th.D. en M.J.R. Schoemaker (1987) Arbeidsduurverkorting naar leeftijd door grensverlegging van deeltijdarbeid, in: Geut et al. (1987).
- Geut, L., A.M.C. Janssen, J. Kok, Th.D. Geerdink, M.J.R. Schoemaker, P.C. Allaart (1987) *Herverdeling van Arbeid Anno 1987*, OSA-werkdocument nr. W 37, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag.
- Ginneken, P.J. (1981) *VUT Vervroegde uittreding in ontwikkeling*, Ministerie van Sociale Zaken, Den Haag.
- Ginsburg, H. (1985) Flexible and partial retirement for Norwegian and Swedish workers, *Monthly Labour Review*, October, pp. 33-43.
- Hart, R. (1984) *Shorter Working Time. A Dilemma for Collective Bargaining*, OECD, Paris.
- Hart, R. (1987) *Working Time and Employment*, Allen & Unwin, Boston.
- Heeres, G.J. en H.A. Leenstra (1988) Kosten van vergrijzing bij Hoogovens, *Economisch Statistische Berichten*, 2 november, pp. 1043-1048.
- IDS (1981) *Guide to Early Retirement*, Incomes Data Services Ltd., London.
- Jacobs, K. (1988) Teilrentenmodelle: Erfahrungen im In- und Ausland, *Chronik* 32, pp. 1-9.
- Koningsveld, van, D.B.J. (1988) *VUT, nu en straks*, Van Gorcum, Assen/Maastricht.
- Laczko, F. (1986) Phased Retirement in Western Europe, in: Ch. Phillipson et al. (Eds) *Dependency and Interdependency in Old Age. Theoretical Perspectives and Policy Alternatives*, Croom Helm, London.
- Laczko, F. (1988) Partial retirement: An alternative to early retirement? A comparison of phased retirement schemes in the United Kingdom, France and Scandinavia, *International Social Security Review*, No. 2, pp. 149-169.
- Mirkin, B.A. (1987) Early retirement as a labour force policy: an international overview, *Monthly Labour Review*, March, pp. 19-33.
- Naegele, G. (1983) *Arbeitnehmer in der Spätphase ihrer Erwerbstätigkeit*, Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Köln.
- Olsson, S.E. (1987) The people's old-age pension in Sweden: past, present and future, *International Social Security Review*, No. 4, pp. 361-372.
- OSA-Rapport 1988, *Arbeidsmarktperspectieven* (1988), Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag.

- Packard, M.D. (1982) Retirement Options Under the Swedische National Pension System, *Social Security Bulletin*, November, Vol. 45, No. 4, pp. 12-22.
- Petersen, J.H. (1987) *Danish considerations and policy regarding flexibility and individualization of the retirement-decision*, Department of Economics, Odense University.
- Petersen, J.H. (1988) *The process of retirement in Denmark: trends, public discussion and institutional framework*, Department of Economics, Odense University.
- Raad van Overleg in de Metaalindustrie (1988) *Collectieve arbeidsovereenkomst in de metaalindustrie inzake vervroegd uittreden 1988 met bijbehorend reglement*, 's-Gravenhage.
- Rapportage Arbeidsmarkt 1985 (1985), Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- Rapportage Arbeidsmarkt 1986 (1986) Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- Rapportage Arbeidsmarkt 1988 (1988) Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- Ritchie, J., R. Barrowclough (1983), *Paying for equalisation. A survey of pension age preferences and their costs*, Equal Opportunity Commission, Manchester.
- Schüle, U. (1987), *Der gleitende Übergang in den Ruhestand als Instrument der Sozial- und Beschäftigungspolitik*, Peter Lang, Frankfurt am Main.
- SLB, *Social and Labour Bulletin*, diverse jaargangen.
- Stevens, L.G.M., P. van Yperen (1987) *Kernpunten van pensioen*, Kluwer, Deventer.
- Stitzel, M. (1985) Der gleitende Übergang in den Ruhestand - eine Pensionierungsform der Zukunft?, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 18 Jg, nr. 1, pp. 116-123.
- Stitzel, M. (1987), *Der gleitende Übergang in den Ruhestand. Interdisziplinäre Analyse einer alternativen Pensionierungsform*, Campus Verlag, Frankfurt/New York.
- Strümpel, B. (1988) Arbeitsplätze sind teilbar, *Der Spiegel*, Nr. 30, Juli, pp. 68-69.
- Swank, C.S. (1982), *Phased Retirement: The European Experience*, National Council for Alternative Work Patterns, Washington.

UC (1983) *Occupational Pension Bulletin*, no. 12, Trade Union Congress, London.

Varkevisser, J. (1986) Flexibele óf geleidelijke pensionering, *Sociaal Maandblad Arbeid*, april, pp. 307-315.

Whelan, C.J. en B.J. Whelan (1988) *The Transition to retirement*, The Economic and Social Research Institute, Dublin.

Yperen, P., van (1987) Flexibele pensionering, *Economisch Statistische Berichten*, 3 juni, pp. 533-538.

OVERZICHT VAN OSA-PUBLIKATIES VERSCHENEN VANAF 1987

De navolgende publikaties zijn schriftelijk of telefonisch te bestellen bij Distributiecentrum (DOP), Postbus 20014, 2500 EA Den Haag, telefoon 070-789885, onder vermelding van het ISBN-nummer en het afleveringsadres.

De met een * aangeduide publikaties zijn te bestellen bij de Staatsuitgeverij te Den Haag.

RAPPORTEN

- (OSA5)* OSA-Rapport 1988, Arbeidsmarktperspectieven, januari 1988, 116 blz., f 25,50, ISBN 90 12 05759 0
- (OSA5a) Reactie OSA-Stuurgroep op OSA-Rapport 1988, januari 1988, fotokopie, 12 blz., Bij OSA-bureau verkrijgbaar
- (OSA6) OSA-Report 1988, Labour market perspectives, febr. 1988, 24 blz., summary of OSA5. Bij OSA-bureau verkrijgbaar
- (OSA7) Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Programma 1988/1989, oktober 1988, 51 blz. Verkrijgbaar bij OSA-bureau

VOORSTUDIES

- (V17) H.A. van Stiphout, P.J. van Wijngaarden, A.J.M. van Miltenburg, M.J. Ellman, Gedachten over loondifferentiatie, probleemstelling en preadviezen, febr. 1987, 92 blz., f 15,-, ISBN 90 346 1100 0
- (V18) P.C. Allaart, R. Kunnen, J.C. van Ours, H.A. van Stiphout, OSA-Trendrapport 1987, Actuele informatie over de arbeidsmarkt, april 1987, 72 blz., f 15,-, ISBN 90 346 1119 1 (niet meer leverbaar)
- (V19) J.C. van Ours, J.S. Hagens, A.M. de Voogd, Openstaande vacatures onder de loep genomen, aug. 1987, 98 blz., f 20,-, ISBN 90 346 1278 3
- (V20) R.C. Kloosterman, Achteraan in de rij; een onderzoek naar de factoren die (her)intreding van langdurig werklozen belemmeren. Beknopte versie met samenvatting en conclusies, aug. 1987, 40 blz., f 10,-, ISBN 90 346 1295 3
- (V21) F.J. Schrijver, C.M. van Westrenen, De betekenis van de telecommunicatie-infrastructuur voor de ontwikkeling van de Nederlandse economie, okt. 1987, 94 blz., f 20,-, ISBN 90 346 1367 4
- (V22) A.T.H. Janssen (SWIDOC), Inventarisatie arbeidsmarktonderzoek 1980-juni 1987, overzicht van afgesloten en lopend onderzoek, november 1987, 300 blz., f 45,-, ISBN 90 346 1380 1
- (V23) OSA, Werkgelegenheidsvooruitzichten voor de Nederlandse machine-industrie, februari 1988, 42 blz. + 65 blz. bijlagen, f 20,-, ISBN 90 346 1515 4
- (V24) P.C. Allaart (ed.) e.a., The labour market in five small European countries, maart 1988, 126 blz., f 25,-, ISBN 90 346 1536 7

- (V25) A.M.C. Vissers, W.N.J. Groot, Arbeidsmobiliteit, beloning en loopbaan; de flexibiliteit van werkenden en werklozen, mei 1988, 104 blz., f 20,-, ISBN 90 346 1569 3
- (V26) J. Muysken, A.F. van Zweeden, De componenten van de werkloosheid, vereenvoudigde versie van W 52, juni 1988, 78 blz., f 20,-, ISBN 90 346 1589 8
- (V27) C.C. Koopmans, De informele arbeidsmarkt, juli 1988, 118 blz., f 25,-, ISBN 90 346 1634 7
- (V28) B. Hövels, V. van Esch, J. van den Berg, Technologie, substitutie en kwalificatie, november 1988, 94 blz., f 20,-, ISBN 90 346 1781 5
- (V29) Bureau Bartels, Hollen of stilstaan, wisselingen in arbeidsmarktdiscrepanties in de jaren '80, februari 1989, 75 blz., f 20,-, ISBN 90 346 18 65 X
- (V30) P.C. Allaart, A.M. de Voogd-Hamelink, Wie werkt zwart? maart 1989, 67 blz., prijs f 20,-, ISBN 90 346 1880 3
- (V31) B. Hövels, J. Geurts, J. van Wel, Sectoraal opleidingsbeleid in de metaal- en elektrotechnische industrie: ontwikkeling en structuur, april 1989, 25 blz., prijs f 10,-, ISBN 90 346 1913 3, beknopte versie van werkdocument W58
- (V32) P.C. Allaart, R. Kunnen, H.A. van Stiphout, Trendrapport Arbeidsmarkt 1989, 90 blz., mei 1989, prijs f 20,-, ISBN 90 346 1933 8

WERKDOCUMENTEN

- (W32) J. Hartog, E. Mekkelholt, H. van Ophem, Een empirische studie naar de arbeidsmobiliteit in Nederland, febr. 1987, 140 blz., f 21,-, ISBN 90 346 1064 0
- (W33) J. Hartog, M. Visser, De juiste man op de juiste plaats; doet het ertoe?, febr. 1987, 52 blz., f 14,-, ISBN 90 346 1081 0
- (W34) C.L.J. Boos, A.G. Nagelkerke, Van flexibele arbeid naar sociale zekerheid, maart 1987, 75 blz., f 17,-, ISBN 90 346 1107 8
- (W35) J.C. van Ours, J.S. Hagens, Vacatures in beweging, mei 1987, 55 blz., f 14,-, ISBN 90 346 1188 4
- (W36) W. Bremer, Effecten van arbeidsmobiliteit op de kans op werk van de bouwvakarbeider in 1985, juni 1987, 66 blz., f 16,-, ISBN 90 346 1239 2
- (W37) L. Geut, A.M.C. Janssen, Th.D. Geerdink, P.C. Allaart e.a., Herverdeling van arbeid anno 1987, juli 1987, 73 blz., f 15,50, ISBN 90 346 1275 9
- (W38) R.C. Kloosterman, Achteraan in de rij; een onderzoek naar de factoren die (her)intreding van langdurig werklozen belemmeren. Deel I Rapport 111 blz. + Deel II Bijlagen 106 blz., aug. 1987, f 25,-, ISBN 90 346 1293 7
- (W39) H. Verijdt, J. Diederik, Determinanten van beroepskeuze, oktober 1987, 72 blz., f 15,50, ISBN 90 346 1376 3
- (W40) G.A. Wijers, Een ontwikkelingspsychologisch concept van beroepskeuze en arbeidsmarktprognoses, oktober 1987, 27 blz., f 10,-, ISBN 90 346 1377 1
- (W41) K. ten Have, A. Vissers, Arbeid tussen markt en organisatie; een verhandeling over kwaliteit van arbeid in relatie tot arbeidsmarktgedrag, december 1987, 124 blz., f 19,-, ISBN 90 346 1405 0
- (W42) R.A. Wong, E.C. Schokking-Siegerist, Belemmeringen bij volwassenen tot om-, her- en bijscholing, december 1987, 160 blz., f 25,-, ISBN 90 346 1427 1
- (W43) H.L.G. Zanders, A.G. Willems, Automatisering in de kwartaire sector, gevolgen voor arbeid, december 1987, 121 blz., f 19,-, ISBN 90 346 1434 4
- (W44) NEI, Een verkenning naar de determinanten van de werkgelegenheidsontwikkeling in de commerciële intermediaire dienstensector, 3 cases, januari 1988, 87 blz., f 17,50, ISBN 90 346 1451 4
- (W45) NEI, Omvang en ontwikkeling van de commerciële intermediaire dienstensector, januari 1988, 77 blz., f 17,-, ISBN 90 346 1452 2
- (W46) Y.K. Grift, J.J. Siegers, Aanboddeterminanten van deeltijd-arbeid, maart 1988, 68 blz., f 16,-, ISBN 90 346 1528 6
- (W47) C.C.P.M. van Ginneken, De ontwikkeling van de vraag naar deeltijdarbeid, maart 1988, 109 blz., f 18,-, ISBN 90 346 1529 6
- (W48) P.W. Mol, J.C. van Ours, J.J.M. Theeuwes, Honderd jaar gehuwde vrouwen op de arbeidsmarkt, maart 1988, 89 blz., f 17,50, ISBN 90 346 1530 8

- (W49) J. Theeuwes, M. Kerkhofs, M. Lindeboom, Toestanden, overgangen en duren op de Nederlandse arbeidsmarkt 1980-1985, april 1988, 133 blz., f 20,-, ISBN 90 346 1550 2
- (W50) J. Hartog, E. Mekkelholt, H. van Ophem, Job mobility and unemployment duration: results from a sequential mobility model, mei 1988, 111 blz., f 18,-, ISBN 90 346 1039 X
- (W51) K.A. Springer, J.A. Vijlbrief, B. Compaijen, Werkgelegenheid, werkloosheid en sociale zekerheid, mei 1988, 92 blz., f 17,50, ISBN 90 346 0599 X
- (W52) J. Muysken, Classification of unemployment: analytical and policy relevance, juni 1988, 66 blz., f 16,-, ISBN 90 346 1658 4
- (W53) J.C. van Ours, A.M. de Voogd, Vervulde vacatures onder de loep genomen, augustus 1988, 77 blz., f 17,50,- ISBN 90 346 1687 8
- (W54) J.C. van Ours, G. Ridder, Vacatureduren in de jaren tachtig, augustus 1988, 50 blz., f 16,-. ISBN 90 346 1688 6
- (W55) A. ter Huurne, Werkloze jongeren twee jaar later, september 1988, 146 blz., f 21,-, ISBN 90 346 1690 8
- (W56) J.C. van Ours, E. Gerritsen, Doe-het-zelf tussen consumentieve dienstverlening en zwarte sector, december 1988, 44 blz., f 16,-, ISBN 90 346 1819 6
- (W57) A.Ph. Jaspers, J.J. Schippers, J.J. Siegers, Contracten op maat?, december 1988, 53 blz., f 16,-, ISBN 90 346 1830 7
- (W58) B. Hövels, J. Geurts, J. van Wel, Opleidingsbeleid tussen markt en sturing, april 1989, 137 blz., f 25,-, ISBN 90 346 1899 4
- (W59) E. Mekkelholt, J. Hartog, Mobiliteit en beloning, april 1989, 130 blz., f 20,- ISBN 90 346 1920 6